



59^e CONGRÈS NATIONAL

RAPPORT D'ACTIVITÉS (2010-2014)



59^e CONGRÈS NATIONAL
RAPPORT D'ACTIVITÉS (2010-2014)

Préface	7
I Une nouvelle vision pour le LCGB	8
1. Organisation syndicale : Vos interlocuteurs au LCGB	9
2. Charte et missions du LCGB	16
3. Une nouvelle identité visuelle	19
II Accompagner les salariés	20
1. Le LCGB INFO-CENTER	21
2. L'Homme au centre de notre action : les services du LCGB	24
III Des chantiers stratégiques	26
1. Les manifestations du 1 ^{er} mai	27
2. Les grands dossiers nationaux	29
• Les Tripartites Nationales de 2010 et 2011 et la politique budgétaire et financière du gouvernement au cours de la période 2010-2014	29
• Tripartites sidérurgiques : engagement contre les fermetures d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange et conclusion de l'accord LUX 2016	37
• La sauvegarde de l'existence des salariés : le LCGB revendique de nouvelles pistes dans la lutte contre le chômage	41
• Le chômage des jeunes : le LCGB revendique la mise en place d'un nouveau contrat d'initiation-emploi (CIE) pour jeunes peu qualifiés	43
• La réforme de l'enseignement secondaire et relance du système dual de l'apprentissage : le LCGB s'engage pour une formation initiale de qualité	44
• Le dossier des bourses d'études : le LCGB revendique un traitement équitable de tous les salariés et défend un système d'aides financières pour études supérieures compétitif et socialement juste	46
• La réforme de notre système de santé : le LCGB défend les principes de solidarité, d'équité, de l'accessibilité et de la qualité de l'offre et du libre choix du prestataire	54
• La réforme de notre système de pensions : le LCGB revendique un système qui garantit à tous les assurés les mêmes droits, possibilités et actions	57
• Les préretraites : le LCGB défend le maintien des dispositions actuelles et revendique en sus des améliorations substantielles	61
• Le dialogue social à l'intérieur des entreprises : le LCGB œuvre pour une démocratisation du monde du travail	63
• La problématique des 52 semaines de maladie : le LCGB revendique l'annulation de la loi du 21 décembre 2004	67
• Le reclassement professionnel : un pas important en direction de la sauvegarde de l'existence des salariés	69
• Le maintien intégral du salaire : le LCGB se bat pour une révision de la législation dans l'intérêt des salariés	70
3. La politique contractuelle	72
• La CCT pour les salariés de la sidérurgie	72
• La CCT pour les salariés du secteur des assurances	73
• La CCT pour les salariés des banques	73
• La CCT pour les salariés du bâtiment	74
• La CCT pour les salariés de la sécurité et du gardiennage	76
• Les CCT pour les salariés travaillant dans les secteurs du transport de personnes	77
• La CCT Cargolux	77
• La CCT Luxair	78
• La CCT FHL	79
• La CCT SAS	80
• Les CCT relatives au secteur de l'intérimaire	80
4. Les relations internationales et européennes	81

IV Faire avancer la société **84**

- 1. Conférences et tables rondes du LCGB** **85**
- 2. Conseils syndicaux du LCGB** **88**

V Sur le terrain **91**

- 1. Fédérations professionnelles** **92**
 - LCGB-Industrie Sidérurgie 92
 - LCGB-SESM (Syndicat des Entreprises de la Sidérurgie et de la Métallurgie) 92
 - LCGB-Industrie 96
 - LCGB-Construction et Artisanat 100
 - LCGB-ASG (Association des salariés du secteur des garages) 104
 - LCGB-SESF (Syndicat des Employés du Secteur Financier) 106
 - LCGB-Services et Commerce 111
 - LCGB-Transport 116
 - LCGB-ACAP (Association des Chauffeurs d'Autobus Privés) 117
 - LCGB- SEA (Syndicat des Employés dans le secteur de l'Aviation) 120
 - Comité National de la Sécurité et du Gardiennage du LCGB 126
 - LCGB-Ecoles privées 128
 - LCGB-Secteur public 129
 - LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif 135
- 2. Structures particulières** **139**
 - Commission des Résidents Etrangers du LCGB (CRE) 139
 - LCGB-Femmes 141
 - LCGB-Retraités 142
 - LCGJ 145
- 3. Circonscriptions et sections** **147**
 - Les trois circonscriptions du LCGB 147
 - Les sections locales du LCGB 151
- 4. Commissions des frontaliers** **153**
 - La Commission des frontaliers belges LCGB-CSC (CFB) 153
 - La Commission des frontaliers français (CFF) 154
 - La Commission des frontaliers allemands (DGK) 157
- 5. La section portugaise du LCGB** **159**
- 6. Elections sociales 2013** **160**
 - Les 10 engagements du LCGB 160
 - Sondage TNS-Ilres sur les missions et les caractéristiques des syndicats 161
 - Elections pour les délégations du personnel : les résultats électoraux du LCGB par tranches socio-professionnelles 166
 - Chambre des salariés (CSL) : Les membres élus du LCGB 175

VI Animer et communiquer **178**

- 1. 90^e Anniversaire du LCGB (1921-2011)** **179**
- 2. Publications du LCGB** **181**
 - Les brochures tout public éditées par le LCGB (2010-2014) 181
 - Les brochures du LCGB INFO-CENTER 182
- 3. Le LCGB et les nouveaux médias** **183**

IN MEMORIAM **187**

Le LCGB se porte garant pour un engagement syndical dans le strict intérêt des salariés



LOMEL Francis



DURY Patrick

Au cours des cinq années écoulées, l'engagement syndical du LCGB s'est articulé à tous les niveaux autour du mot d'ordre défini par le 58^e Congrès national du LCGB en novembre 2009 : « Pour une sortie sociale de la crise ».

En effet, la crise économique et financière a imposé de nombreux défis au Luxembourg et par conséquent les chantiers d'action du LCGB ont été multiples :

- Face à une montée sans cesse du chômage, une multiplication des plans sociaux voire mêmes des faillites d'entreprises et une politique contractuelle de plus en plus difficile, la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé a été une des premières préoccupations du LCGB.
- Vu la croissance prononcée du chômage des jeunes, le LCGB a revendiqué la mise en place d'un contrat d'initiation-emploi pour jeunes peu qualifié et se bat pour la relance du système dual de l'apprentissage.
- Concernant le pouvoir d'achat des salariés et retraités, le LCGB a défendu le maintien intégral du système de l'indexation automatique des salariés et le maintien de l'ajustement des pensions.
- Au niveau de la sécurité sociale, le LCGB s'est engagé lors des réformes de notre système de santé et de notre système de pensions pour le principe que chaque assuré doit pouvoir bénéficier des mêmes droits, obligations et possibilités. En outre, le LCGB a revendiqué l'introduction d'un droit réel à une préretraite progressive et le maintien des différents systèmes de préretraite avec notamment un droit à un départ anticipé en pensions pour les salariés qui ont travaillé sous des conditions pénibles.
- Dans le domaine du droit du travail et du droit social, le LCGB a notamment revendiqué à maintes reprises le respect du maintien intégral du salaire et la suppression de la limite des 52 semaines de maladie.
- Au sujet des réformes subséquentes relatives aux bourses d'études, le LCGB a d'abord défendu le principe de l'égalité de traitement et s'est ensuite engagé pour un système d'aides financières compétitif, équitable et socialement juste.

- Dans les débats autour de la réforme des lois de la cogestion, le LCGB a adopté une position détaillée visant une véritable démocratisation du monde du travail.
- Et finalement, le LCGB n'a cessé de revendiquer la convocation d'une Tripartite Nationale qui aura pour mission de chercher dans le consensus des pistes de solution pour rééquilibrer le budget de l'Etat et pour lutter contre le chômage.

A côté de ces champs d'activités politico-syndicales, le LCGB a également engagé un vaste processus de modernisation qui porte aujourd'hui ses premiers fruits, mais qui doit encore être achevé au cours des prochaines années.

Le point de départ de cette évolution a eu lieu en 2011, année du 90^e anniversaire du LCGB, lorsque le logo de notre syndicat a été réinventé pour mieux refléter sa vision du travail syndical centrée sur l'Homme.

Afin d'adapter la vie syndicale à la réalité sur le marché du travail plusieurs nouvelles structures syndicales ont ensuite été créées : le LCGB-Ecoles privées, l'Association des salariés du secteur des garages (LCGB-ASG), le LCGB-Industrie-Sidérurgie, le LCGB-Transport et la section portugaise du LCGB.

Les bureaux de consultations du LCGB ont eux été renommés en INFO-CENTER, leur présence s'est étendue au-delà des frontières luxembourgeoises et ils sont devenus des éditeurs de brochures d'informations pratiques à l'attention des salariés et retraités.

Finalement, les services du LCGB ont été réexaminés et complétés par de nouvelles offres telles que la mutuelle pour frontaliers français Harmonie Transfrontaliers, le projet pilote AIDA en médecine complémentaire et la complémentaire santé medicis hospi.

Les chantiers d'action du LCGB ont donc été nombreux pendant la période allant de 2009-2014. Pour les cinq années à venir, le 59^e Congrès national du LCGB va maintenant poser les jalons pour que notre syndicat puisse continuer sur la voie qu'il a engagée, une voie qui n'a qu'un seul objectif : mettre l'Homme au centre de notre action !



Francis LOMEL
Secrétaire général



Patrick DURY
Président national

Une nouvelle vision pour le LCGB

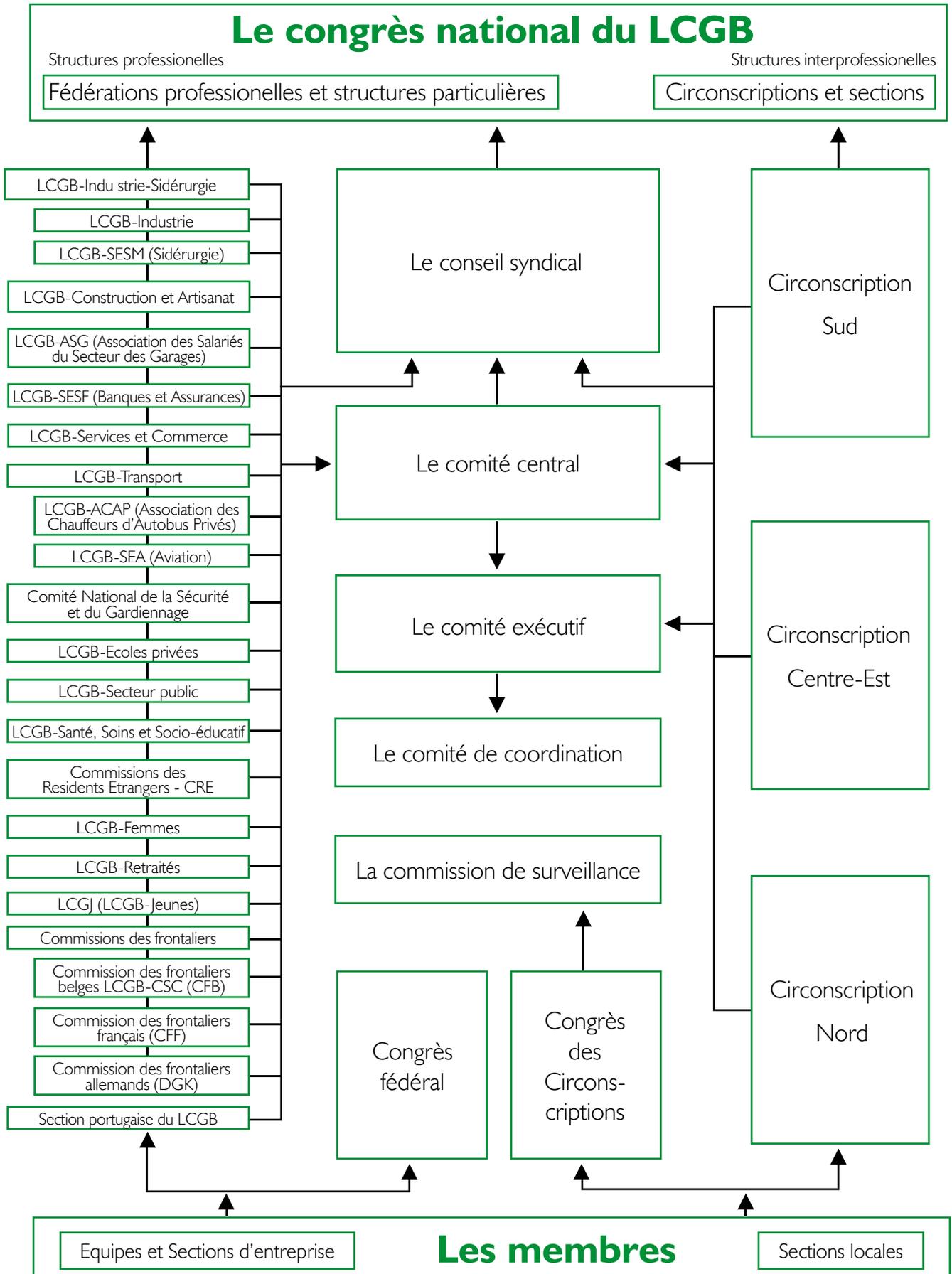
« De Mensch am Mëttelpunkt »,
« L'Homme au centre de notre action »,
cette devise est devenue ces dernières années
le fil conducteur de toute l'action de notre
syndicat.

Par ces mots exigeants, le LCGB veut affirmer
chaque jour à ses membres, aux salariés et
au public son engagement auprès des femmes
et des hommes qui travaillent dans ce pays,
dans chaque secteur, dans chaque entreprise,
sur le terrain.

Afin de rendre cette vision claire
pour tous ceux qui forment notre syndicat,
nous avons développé une Charte et reformulé
nos missions. Et nous avons traduit cette
démarche dans une nouvelle identité visuelle.
Ces nouvelles couleurs, ce nouveau logo,
incarnent la nouvelle vision du LCGB aux
yeux de tous ceux qui comptent sur lui et qui
l'animent au quotidien.

Organisation syndicale : vos interlocuteurs au LCGB

Organigramme



LE COMITÉ EXÉCUTIF DU LCGB (2014)



Le comité exécutif du LCGB (2014)

Membres effectifs



DURY Patrick
Président national



HOFFMANN Nico
Vice-Président, Président
de la Circonscription
Centre-Est du LCGB



CONTER Georges
Vice-Président, Président
du LCGB-SESM



LOMEL Francis
Secrétaire général



GEOREND Marcel
Secrétaire général adjoint



JACQUET Vincent
Secrétaire général adjoint



KNEBLER Christophe
Secrétaire général adjoint



ALFTER Nico
Président de la délégation
du personnel de
Paul Wurth S.A.



DI LETIZIA Gab
Président du LCGB-SESF



HANNEN Mady
Présidente du
LCGB-Femmes



HUBSCH Marc
Président du LCGB-Santé,
Soins et Socio-éducatif



KIEFFER Nico
Président du
LCGB-Industrie



ROUVIERE Sandrine
Présidente du Réseau
Egalité du LCGB



SEYLER Fernand
Président de la
Circonscription Sud
du LCGB



WEIS Jean-Claude
Président de la
Circonscription Nord
du LCGB

Membres cooptés



ZWALLY Roger
Délégué permanent du
LCGB au Centre Hospitalier
Emile Mayrisch (CHEM)



BORGES Michel
Responsable pour
l'Administration
et les Finances



DE ARAUJO Paul
Responsable pour
la politique sociale



FOELLER Jos.
Ancien Président de la
Circonscription Sud
du LCGB



MULLER Paul
Aumônier national

LES SECRÉTAIRES SYNDICAUX DU LCGB



Les secrétaires syndicaux du LCGB



DURY Patrick

Président national



LOMEL Francis

Secrétaire général, Chef du Département Circonscription et Sections, Commission des frontaliers français



GOEREND Marcel

Secrétaire général adjoint, Industrie, PME



JACQUET Vincent

Secrétaire général adjoint, Relations Internationales, Chef du Département Grande Région et Frontaliers, Commission des frontaliers belges LCGB-CSC, LCGB-SESF (Banques et Assurances)



KNEBLER Christophe

Secrétaire général adjoint, Relations publiques, LCGB-Retraités



BAUDOT Jean-Paul

Construction et Artisanat, Association des Salariés du Secteur des Garages (LCGB-ASG), Comité National de la Sécurité et du Gardiennage



BENTO Liliana

Construction et Artisanat, Association des Salariés du Secteur des Garages (LCGB-ASG)



CONTER Céline

Santé et Soins, Socio-éducatif, Ecole privées



DE ARAUJO Paul

Responsable pour la politique sociale, Commune, Agroalimentaire, Alimentation, Restauration



FORNIERI Robert

Président de la section LCGB-SESM de Differdange, Sidérurgie



HENNICO Charles

Industrie, Médias et Imprimeries, Energie et apparenté



JOCIC Dalibor

Transport sur routes, Association des chauffeurs d'Autobus Privés (LCGB-ACAP), Agences de voyages



KAPWEILER Aloyse

LCGB-SEA, Logistique, Transport maritime et fluvial



MICHELET Patrick

LCGB-SESF



MULLER Sammy

Industrie



NOESEN Mandy

Commerce, Nettoyage, LCGB-Femmes



STRICHARTZ Sandy

Commerce, Stations d'essence, LCGJ



WAGENER Carlo

Secteur public, Fonctionnaires communaux, P&T, Ecole Européenne, Centres de Recherche, Uni.lu

PERSONNEL ADMINISTRATIF DU LCGB



CONSULTANTS INFO-CENTER DU LCGB (2014)



Le personnel administratif du LCGB



ARENDE Nicole
Responsable du
service de formation



BORGES Michel
Responsable pour
l'Administration et les
Finances



CAMPOES PAIXAO Miguel
Gestion Membres



CLEMENT Serge
Gestion Membres



FLAMMANG-MORIS Nathalie
Gestion Membres,
Service de formation



GLOESENER-SCHLESSER Mireille
Secrétaire administrative



KAUFMANN Steve
Secrétaire administratif



LEGUIL Daniel
Secrétaire administratif



REDING Nadine
Secrétaire administrative,
Réception



RICHARD Yves
Service Technique,
Imprimerie



SCHOLTUS Vincent
Gestion Membres



WEIS Nora
Secrétaire administrative,
Relations publiques



ZBINDEN Serge
Service Technique,
Imprimerie



ZABEE Christophe
Service Informatique

Les consultants du LCGB INFO-CENTER



MENDES Maria
Responsable du LCGB
INFO-CENTER



DA SILVA Sonia
Consultante



FISCHER Caroline
Consultante



HAUSCHILD Shirley
Consultante



RODRIGUES Rafael
Consultante



ROLZ Astrid
Consultante



STOLP Uschi
Consultante



VILASI Paola
Consultante



WAGNER Stéphanie
Consultante



WILTGEN Anouk
Consultante

La Charte du LCGB

Le LCGB est un syndicat qui défend les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service des salariés du secteur privé.

Animé par l'intérêt des femmes et des hommes qui forment la population active de ce pays et conscient des enjeux qui caractérisent son économie, le LCGB, dans les 5 prochaines années, s'engage à mettre tout en œuvre pour :

1. Moderniser la politique contractuelle

- Pour être équitables, les conventions collectives doivent être conçues pour offrir à chacun les mêmes opportunités et perspectives.
- Pour être crédibles, elles doivent être développées en se basant sur les fonctions réellement exercées.
- Pour être motivantes, elles devraient introduire le principe de la participation des salariés aux résultats financiers des entreprises.

2. Améliorer l'information des salariés

- Partie prenante de l'entreprise, les salariés ont droit à une information régulière et de qualité sur les décisions importantes de leur société.
- Impliquer davantage les représentants salariaux permettra d'améliorer la performance des projets futurs de l'entreprise.

3. Renforcer l'employabilité des salariés

– Formation initiale

- L'Etat luxembourgeois doit mettre tout en œuvre pour améliorer l'enseignement de l'école luxembourgeoise.
- Une des priorités est de lutter contre l'échec scolaire notamment par un accompagnement renforcé des élèves présentant des difficultés.
- Chaque citoyen doit pouvoir obtenir une formation de qualité.

– Formation continue

- Les salariés doivent non seulement pouvoir participer à une formation dans le cadre du « life long learning » et même y être encouragés.
- Leurs besoins individuels devraient être pris en compte lors de la définition des plans de formation.

4. Défendre le pouvoir d'achat des personnes qui travaillent au Luxembourg

- Le système d'indexation des salaires doit être maintenu.
- Les prestations sociales de l'Etat devraient être analysées et adaptées selon des critères plus équitables.

5. Garantir la stabilité de l'existence des salariés du secteur privé et de leur famille

- Assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle en prenant en compte l'absence de sécurité de l'emploi dans le secteur privé par rapport au secteur public, par exemple par l'instauration d'une prime de risque.
- Réduire les inégalités en termes de rémunération et de droits à la retraite du secteur privé, moteur de la prospérité du pays, vis-à-vis du secteur public.

Missions du LCGB

Notre mission

En tant que syndicat, le LCGB s'engage à défendre les intérêts des salariés de tous les secteurs. De par son histoire et son expérience du terrain, il se concentre plus particulièrement sur les problématiques et les défis du secteur privé.

Par son action, le LCGB œuvre pour la protection de l'existence des salariés, en luttant pour la sauvegarde de leur emploi, de leur valeur sur le marché du travail tout au long de leur parcours et de la qualité de leur niveau de vie.

Par « protection de l'existence des salariés », le LCGB englobe 4 notions différentes et complémentaires :

- la sauvegarde de l'emploi du salarié
- la sauvegarde de la valeur du salarié sur le marché du travail tout au long de son parcours professionnel (par une politique de rémunération équitable et juste par fonction, par une possibilité de garantir une carrière dynamique et évolutive dans un monde globalisé, ceci dans l'optique d'un changement d'employeur de plus en plus fréquent...)
- la sauvegarde de la qualité de son niveau de vie (le terme qualité impliquant donc qu'il ne s'agit pas que d'argent)
- la sauvegarde des acquis sociaux (au niveau de la santé, de la retraite, de la sécurité sociale)

Le LCGB met l'homme au centre de son action et le considère dans sa globalité.

Notre positionnement

Parce que le LCGB place l'homme au centre de son action. Il prend en compte l'aspect individuel et les besoins de chaque salarié. Il engage ses compétences et son expérience pour la protection de l'emploi et du niveau de vie de chacun de ses membres mais aussi pour la cause de tout salarié du secteur privé et autres, qu'il soit frontalier ou résident, homme ou femme, jeune ou moins jeune.

Notre charte

Le LCGB est un syndicat qui défend les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service des salariés du secteur privé. Animé par l'intérêt des femmes et des hommes qui forment la population active de ce pays et conscient des enjeux qui caractérisent son économie, le LCGB s'engage pour les 5 prochaines années à mettre tout en œuvre pour :

- moderniser les conventions collectives et œuvrer pour qu'elles offrent à tous les mêmes opportunités et perspectives
- améliorer l'information des salariés et leur participation aux résultats de leur entreprise
- renforcer l'employabilité des salariés par l'accès à une formation de qualité, dès l'école et tout au long de leur vie professionnelle
- défendre le pouvoir d'achat des personnes qui travaillent au Luxembourg
- garantir une qualité de vie durable et stable aux salariés du secteur privé et à leur famille

Notre action

– A un niveau individuel :

- Le LCGB se différencie des autres syndicats par son offre qualitative de service personnalisé dans le droit social et le droit de travail. Il propose une consultation individuelle à chaque membre, et ceci en plusieurs langues. Ce service de qualité au client est développé (p.ex. Hotline INFO-CENTER) et amélioré suivant les besoins (p.ex. les remboursements en médecine complémentaire). Les bureaux « INFO-CENTER » du LCGB sont à proximité dans les plus grandes villes au Grand-Duché du Luxembourg et dans la Grande Région.
- Le LCGB aide chacun de ses membres à renforcer son employabilité par le biais de la formation continue (bilans de compétences, identification des connaissances/compétences manquantes, plans de formation...).



- Le LCGB propose des services spécifiques visant à faciliter la vie professionnelle et sociale de ses membres :

Avantages d'une grande organisation

- Sauvegarde et défense des intérêts sur le lieu de travail
- Organisation de séminaires de formation syndicale
- « Kléiblat-Club » pour les jeunes membres (4 à 12 ans) bénéficiant de nombreuses activités de loisir
- Pour les collègues belges, sur demande affiliation à la CSC en Belgique, avec bénéfice des avantages de la plus grande centrale syndicale belge

Information, consultation, aide

- Consultations et informations gratuites en plusieurs langues
- INFO-CENTER HOTLINE (Lu-Ve : 8h30-12h30) Tél : +352 49 94 24-222
- Assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales, selon les statuts du LCGB
- Secours de grève journalier sur base du double de la cotisation syndicale et selon les dispositions statutaires
- Consultations individuelles en cas de harcèlement moral (mobbing)
- Consultations gratuites pour la déclaration d'impôts
- Publication « Soziale Fortschrëtt » (« Progrès Social »)
- Journal « Contacto » pour les membres lusophones

Prévoyance sociale

- Affiliation à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste (CMCM)
- Indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de la Caisse de décès VITA
- Subsides pour étudiants
- Pour les frontaliers français : affiliation HARMONIE TRANSFRONTALIERS, notre mutuelle commune avec la CFDT
- Possibilité de souscrire à l'assurance santé medicis hospi, un produit du groupe Foyer qui couvre tous vos frais de traitement hospitalier en Europe
- Remboursements en médecine complémentaire selon les modalités du projet pilote d'AIDA

Conseils notamment dans les domaines suivants :

- forfait d'éducation
- pension de vieillesse
- congé parental
- allocations familiales

Assistance pour :

- rédaction de courriers-types
- démarches lors du décès d'un proche

– Au niveau collectif :

- Le LCGB met son expérience, ses connaissances, ses contacts et ses qualités de négociation au service des salariés. Il imagine et propose ainsi des instruments spécifiques susceptibles d'influencer les politiques sociales (p.ex. propositions d'un contrat de travail spécifique pour insérer les jeunes à faible qualification sur le marché de l'emploi, maintien dans l'emploi pour les salariés de 45 ans et +, préretraite progressive, modèle du temps partiel pour personnes âgées, etc.).
- Le LCGB est en contact étroit avec les délégués et les membres des comités mixtes d'entreprise. Par ce lien, il reçoit les informations directement des représentants des salariés proches du terrain. Cette voie de communication permet au syndicat d'orienter les négociations des conventions collectives vers une amélioration de la situation du salarié. En contrepartie, le LCGB encadre et soutient, par ses compétences, le délégué dans sa fonction de défense des intérêts du salarié.
- Chaque structure/fédération du LCGB présente un programme d'action qui reflète les valeurs et les principes du LCGB et se consacre aux défis et aux préoccupations des salariés. Le programme d'action est élaboré sur mesure et individualisé pour chaque secteur/entreprise.

Un acteur moderne :

- Le LCGB utilise tous les moyens d'une communication moderne au service des salariés et pour promouvoir ses idées : sites web, application pour iPhone et Android, infos par SMS, publications régulières sur les activités syndicales (« Soziale Fortschrëtt » sur papier et sur Internet) et de nombreuses publications sur des sujets spécifiques d'actualité (p.ex. « La déclaration pour l'impôt sur le revenu de l'année 2011 en un coup d'œil »).

Un acteur innovant :

- Le LCGB continue sans cesse d'avancer sur le terrain social, de rendre attentif aux injustices sociales et de proposer des solutions efficaces. Le LCGB défend une politique visant à garantir l'égalité de traitement et l'équité entre le secteur public et le secteur privé.
- Le LCGB œuvre pour les droits des salariés par ses programmes sur la protection des existences des salariés, sur la protection sociale (p.ex. les résultats obtenus dans le dossier des 52 semaines de maladie), sur la retraite, sur le soutien aux jeunes en difficultés sur le marché du travail...



Le 15 juin 2011, le LCGB, qui a fêté cette année-là son 90^e anniversaire, a présenté officiellement à Contern son nouveau logo au grand public. Cette nouvelle identité visuelle est la traduction graphique de la philosophie du LCGB, exprimée aujourd'hui dans ces mots :

**« De Mënsch am Mëttelpunkt »
« L'Homme au centre de notre action »**

Depuis toujours, l'engagement du LCGB a été collectif, mais le sens de son action prend sa source dans l'individu.

Grâce à l'engagement de ses délégués, militants et membres, le LCGB est fortement ancré au cœur de l'entreprise, proche du salarié et de sa réalité quotidienne.

La politique contractuelle du LCGB privilégie une attitude qui permet de trouver des solutions adaptées aux besoins de l'individu. Sa position au sein des négociations est déterminée par le strict intérêt des salariés concernés.

Les services qu'il propose aux membres sont adaptés en permanence aux besoins de chaque individu.

Le nouveau logo illustre cet engagement et ces valeurs. Les trois cercles composant le logo s'entrecroisent et entourent un point figurant au centre du cercle le plus large.

Ces cercles sont à l'image des différentes sphères de la vie publique

dans lesquelles le LCGB concentre ses efforts : économique, sociale et syndicale.

Ils évoquent également les différentes sphères de la vie de chaque être humain : la vie professionnelle, la vie familiale, les loisirs.

Ces sphères se concentrent autour d'un noyau essentiel, l'Homme, ici représenté par un point. Les initiales LCGB placées près de ce point signifient que le syndicat sera toujours aux côtés de l'Homme dans les différentes sphères de sa vie et qu'il défendra toujours les intérêts de l'Homme dans les domaines cités.

Le cercle est la forme géométrique parfaite. Les cercles représentés au sein du logo sont à l'image de la réalité, entrelacés, entrecroisés et parfois déformés. Le LCGB est présent pour améliorer les choses, parfaire dans la mesure du possible l'imparfait et servir de maillon aux endroits faibles.

La couleur verte, couleur traditionnellement utilisée par le LCGB, est conservée, voire même renforcée par un ton plus foncé. Le vert est la couleur la plus présente dans la nature. Associé au monde végétal, le vert est une couleur rafraîchissante et tonifiante qui traduit stabilité, concentration et vitalité. Voilà pourquoi le LCGB en a fait la couleur unique de son logo.

Afin de rester dans la continuité de l'ancien logo, la police de caractères des initiales LCGB a été conservée.



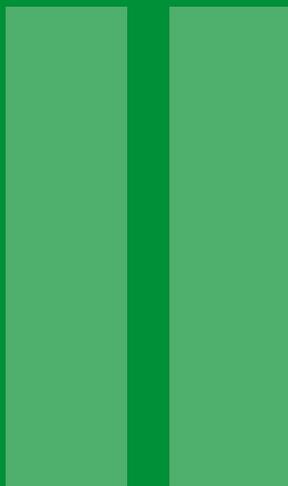
Vidéo : Présentation officielle du nouveau logo du LCGB
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Accompagner les salariés

Fidèle à sa mission d'être présent aux côtés des salariés sur le terrain et tout au long de leur activité professionnelle, le LCGB évalue en permanence ses services et recherche constamment de nouvelles solutions visant à répondre au mieux aux besoins dans le contexte d'un environnement de travail qui change de plus en plus vite.

La situation de chaque salarié est différente. Le LCGB a consacré beaucoup de ressources à la personnalisation de son service : la mise en place du LCGB INFO-CENTER par exemple est d'ores et déjà un grand succès ! 10 personnes sont à l'écoute des salariés en permanence, pour les soutenir dans leur vie quotidienne, dans leurs besoins spécifiques et dans les accidents de parcours pour lesquels ils ont besoin d'assistance. De même que certains groupes de personnes sont dans des situations particulières qui appellent des solutions adaptées : frontaliers, jeunes, femmes reprenant une activité professionnelle, personnes en situation de handicap ou de stress... Le LCGB essaye de répondre à ces défis en les mettant au centre de sa réflexion et en proposant de nouveaux services ciblés.



LA HOTLINE ET LES BUREAUX INFO-CENTER DU LCGB



INFO-CENTER HOTLINE

+352 49 94 24-222 (8h30– 12h00)

Fax : +352 49 94 24-249

E-mail : infocenter@lrgb.lu



LUXEMBOURG (L-1351)

11, rue du Commerce
Tél. : +352 49 94 24-1



ARLON, BASTOGNE, MALMEDY

Tél. : +352 81 90 38-1
E-mail : p.conrotte@acv-csc.be



ESCH/ALZETTE (L-4132)

1-3, Grand-Rue
Tél. : +352 54 90 70-1



ST. VITH

Klosterstrasse, 16
Tél. : +32 (0) 87 85 99 32
E-mail : rpeters@acv-csc.be



ETTELBRUCK (L-9053)

47, avenue J. F. Kennedy
Tél. : +352 81 90 38-1



DIFFERDANGE (L-4605)

25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)
Tél. : +352 58 82 89
GSM : +352 621 276 075



MERZIG (D-66663)

Saarbrücker Allee, 23
Tél. : +49 (0) 68 61 93 81-778



DUDELANGE (L-3450)

7-9, rue du Commerce
Résidence Roxy
Tél. : +352 51 19 61



TRIER (D-54295)

Schönbornstrasse, 1
Tél. : +49 (0) 65 14 60 87-641



WASSERBILLIG (L-6601)

(Place de la Gare) +352 74 06 55
Consultas em lingua portuguesa
Reinaldo CAMPOLARGO
GSM : +352 621 262 010
E-mail : camporei@pt.lu



THONVILLE (F-57100)

1, place Marie Louise
Tél. : +33 (0) 38 28 64-070



WILTZ (L-9544)

2, rue Hannelanst
Tél. : +352 95 00 89

Les avantages d'être membre du LCGB

Dans l'entreprise :

- Le LCGB négocie de meilleurs salaires.
- Le LCGB négocie de meilleures conditions de travail.
- Le LCGB négocie des modèles de temps de travail en vue d'améliorer la qualité de vie
- Le LCGB veille à ce que les mesures de sécurité soient respectées.
- Le LCGB lutte contre toute discrimination (âge, sexe, race, religion, convictions...)
- Le LCGB négocie des dispositions anti-harcèlement dans les conventions collectives de travail.
- Le LCGB et la Mobbing a.s.b.l. veillent à la prévention du stress sur le lieu du travail.

Les moyens du LCGB: Les actions syndicales, les conventions collectives de travail négociées, ses délégués du personnel dans les entreprises, etc. et avant tout l'engagement solidaire des salariés qui défendent leurs droits légitimes ensemble avec le LCGB.

Qui d'autre – sinon le syndicat – impose à l'employeur la négociation d'une convention collective de travail par laquelle les conditions de rémunération et les conditions de travail sont assurées et améliorées ?

Auprès des assurances sociales :

- Le LCGB s'engage en faveur de pensions sûres et justes.
- Le LCGB milite pour de bonnes prestations en cas de maladie.
- Le LCGB impose de bonnes prestations en cas de dépendance.

Le LCGB a les moyens d'imposer sa politique à travers ses délégués dans les organes paritaires de gestion des caisses de pension et de maladie.

Au niveau du droit du travail et du droit social :

Le LCGB participe au processus législatif par

- ses représentants dans la Chambre professionnelle des salariés, où des avis sont élaborés au sujet des différents projets de loi.
- l'influence que le LCGB exerce sur le Parlement et le Gouvernement.

Le LCGB a des représentants auprès des tribunaux de travail (assesseurs) et des instances de recours des assurances sociales.

Au niveau de l'économie et de l'emploi :

Le LCGB est un syndicat représentatif sur le plan national qui est représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au Conseil économique et social, etc.

Fort de l'appui de ses 40.000 membres, le LCGB est un syndicat qui s'engage à améliorer les conditions de rémunération et de travail de ses affiliés tout en préservant et en favorisant l'emploi. La personne humaine est au centre des préoccupations du LCGB qui fonde son action sur les principes de la doctrine sociale chrétienne.

Services : de l'action syndicale à l'assistance sociale

Avantages d'une grande organisation

- La force et la solidarité d'une grande organisation de plus de 40.000 membres.
- Sauvegarde et défense de tes intérêts sur le lieu de travail.
- Organisation de séminaires de formation syndicale.
- Nos jeunes membres (4 à 12 ans) bénéficient des nombreuses activités de loisir offertes par le « Kléiblat-Club ».
- Pour les collègues belges, sur demande affiliation à la CSC en Belgique, avec bénéfice des avantages que la plus grande centrale syndicale belge offre à ses membres.

Information, consultation, aide

- Consultations et informations gratuites en plusieurs langues.
- Hotline INFO-CENTER (lu-ve : 8h30-12h00 tél. +352 49 94 24-222).
- Assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales, selon les statuts du LCGB.
- Secours de grève journalier sur base du double de la cotisation syndicale et selon les dispositions statutaires.
- Consultations individuelles en cas d'harcèlement moral (Mobbing).
- Aide et assistance gratuite pour remplir la déclaration d'impôts.
- Publication gratuite « Soziale Fortschrëtt » (« Progrès Social »).
- Journal « Contacto » pour les membres lusophones.

Prévoyance sociale

- Affiliation à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste.
- Indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de notre
- Caisse de décès VITA.
- Subsidés pour étudiants.
- Pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE
- TRANSFRONTALIERS, notre mutuelle commune avec la CFDT.
- Possibilité de souscrire à l'assurance santé medicis hospi, un produit du groupe Foyer qui couvre tous vos frais de traitement hospitalier en Europe.
- Remboursements en médecine complémentaire selon les modalités du projet pilote d'AIDA.

Collaborations



LCGB et CFDT : Pour une meilleure défense des intérêts collectifs des travailleurs lorrains salariés au Luxembourg

Le 28 novembre 2012, le LCGB et la CFDT Lorraine ont organisé à Thionville l'assemblée générale constitutive de l' « Association de Coopération Syndicale LCGB-CFDT Lorraine ».

L'objectif de cette association est de défendre les intérêts collectifs des travailleurs lorrains salariés au Luxembourg et de mener pour ce faire, toute initiative de coopération syndicale. L'association entend se réunir régulièrement pour évoquer les dossiers économiques et sociaux transfrontaliers et organiser des initiatives communes en faveur des frontaliers.

Une prestation complémentaire santé commune : Harmonie Transfrontaliers

La première action concrète de cette coopération est de proposer aux salariés frontaliers français qui sont affiliés au LCGB ou à la CFDT de bénéficier d'une nouvelle prestation complémentaire santé « Harmonie Transfrontaliers ».

A cela s'ajoute que le LCGB et la CFDT Lorraine entendent mener au travers de leur association des actions concrètes et positives en faveur de leurs membres ainsi que des frontaliers en général. Il s'agit notamment d'une assistance commune lors de la perte d'emploi et de contacts réguliers sur des dossiers transfrontaliers importants (p.ex. dossier sidérurgique).



LCGB et CSC : Deux syndicats au service des frontaliers

Depuis plus de 25 ans, les syndicats LCGB et CSC allient leurs forces pour défendre les intérêts des travailleurs frontaliers belges occupés au Grand-Duché de Luxembourg et leur proposent :

- Une adhésion simultanée au LCGB et à la CSC via une cotisation syndicale unique;
- Une gamme de services communs et une assistance juridique et sociale;
- De nombreuses permanences juridiques;
- Une action politique commune visant à défendre les intérêts des frontaliers via la Commission des Frontaliers Belges.

Double-affiliation LCGB-CSC

Le LCGB et la CSC travaillent en étroite collaboration dans le but d'assurer, dans les deux pays respectifs, la défense de vos intérêts tant sur le plan du droit du travail, de la fiscalité que vis-à-vis des différents secteurs de la Sécurité sociale.



LCGB et INAS/CISL : Pour la défense et l'assistance des émigrants italiens au Luxembourg

L'INAS (Istituto Nazionale Assistenza Sociale) est le service d'un des plus importants syndicats italiens la CISL.

L'INAS offre gratuitement son assistance aux travailleurs italiens en Italie et dans le monde entier. Les guichets INAS sont aussi ouverts pour tous les travailleurs immigrés et émigrés. L'INAS est présent dans toutes les villes d'Italie.

En outre l'INAS défend et assiste les Italiens à l'étranger dans les principaux pays de l'émigration italienne, en Europe, sur le continent américain et en Australie.

Au Grand-Duché de Luxembourg, l'INAS et la CISL travaillent en collaboration avec le LCGB.

Des permanences INAS sont organisées dans les locaux du LCGB deux fois par mois (tous les premiers et troisièmes mardis de chaque mois).

Les services offerts concernent :

- Pension de vieillesse et d'invalidité;
- Pension de survie;
- Vérification des cotisations sociales;
- Allocations familiales;
- Chômage;
- Accidents de travail et Maladies Professionnelles;
- Retour en Italie et législations régionales.



L'Homme au centre de notre action : les services du LCGB

Projet pilote AIDA : Remboursements dans le domaine de la médecine complémentaire



Le LCGB continue de s'engager dans le **projet pilote en médecine complémentaire d'AIDA** qui a pour but de **rembourser certaines prestations jusqu'ici non couvertes par l'assurance maladie**.

Qu'est-ce que nous remboursons ?

Actuellement, pour toute consultation d'un **ostéopathe**, d'un **chiropraticien** ou d'un **diététicien** reconnu au Luxembourg, nous remboursons une partie des frais exposés.

Aditionnellement, nous participons aux frais de certains services du **ZitaGesondheetszentrum**, tels que **cours de cuisine santé, entraînement autogène, prévention burnout, assistance pour arrêter de fumer, bio feed-back, consultation d'un psychologue, cours de relaxation, séances d'hypnose**, etc.

Tous les détails sur www.aida.lu/gesundheetszentrum-zitha-2

Combien remboursons-nous ?

La somme remboursée par consultation sera normalement de **50 % du montant de la consultation, mais au maximum 30 €**.

Le nombre de consultations remboursées est limité à un **maximum de 4 consultations par famille et par trimestre**.

Pour les modalités du remboursement des diverses prestations du ZitaGesondheetszentrum, consultez le tableau sous www.aida.lu/gesundheetszentrum-zitha-2

Qui est assuré ?

Chaque affilié individuel du LCGB, payant la cotisation de 17,63 €, **et sa famille**.

Comment demander un remboursement ?

Après avoir inscrit le nom de l'affilié, sa relation bancaire et le numéro de matricule nationale de la sécurité sociale (ou au moins la date de naissance) au dos de l'original de la facture, il vous suffit d'envoyer **cette facture avec une preuve de paiement** (acquiescement, etc.) à l'adresse suivante :

AIDA
action médecine complémentaire
B.P. 1813
L-1018 Luxembourg

Quand serez-vous remboursé ?

Les remboursements se feront trimestriellement, c'est à dire qu'AIDA concentrera toutes les demandes pendant un trimestre et remboursera dans les **15 jours suivant la fin du trimestre**.

Nouvelle prestation pour les membres du LCGB : medicis hospi



Toujours soucieux de proposer à ses membres des avantages intéressants, en ligne avec leurs besoins quotidiens, le LCGB a conclu un partenariat avec le Groupe Foyer, 1^{er} assureur du pays. Grâce à ce partenariat, les membres du LCGB peuvent désormais bénéficier d'une couverture complète de tous leurs soins de santé, pour un tarif très avantageux!

Le LCGB a en effet développé avec Foyer medicis hospi, une assurance destinée à couvrir tous vos frais d'hospitalisation en Europe (en dehors du Luxembourg et de votre pays de résidence sauf en cas d'accident).

- Vous vous blessez lors d'un voyage à l'étranger et devez être opéré ou hospitalisé.
- Vous avez besoin de faire soigner l'un de vos enfants auprès d'un médecin spécialiste en dehors du Luxembourg.
- Vous souhaitez vous faire opérer par un chirurgien renommé en Europe.

Dans tous ces cas, et dans de nombreuses autres situations, medicis hospi prend en charge intégralement tous vos frais!

De plus, les primes de l'assurance santé medicis hospi sont déductibles de votre déclaration d'impôt. Pensez-y rapidement et bénéficiez encore en 2013 d'avantages fiscaux attractifs.

Découvrez tous les avantages de medicis hospi sur notre site Internet (<http://lrgb.lu/fr/medicis-hospi>)

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

- Contactez votre agent Foyer ou appelez le **numéro téléphone +352 437 43 44** pour être mis en relation avec un conseiller Foyer;
- Une permanence est également organisée dans les locaux du LCGB tous les jeudis matin de 9h00 à 11h00 par **Madame Nathalie LACAFFE (GSM : +352 661 437 440 / Email : medicishospi@lrgb.lu)**.



Dans le cadre du lancement de medicis hospi, la nouvelle prestation aux membres du LCGB, les premières permanences ont été organisées le matin du 26 septembre 2013 par Nathalie LACAFFE à la centrale du LCGB.

Prestation pour frontaliers français Complémentaire santé-prévention « Harmonie Transfrontaliers » : Pour une protection complète et sans frontière à un tarif préférentiel!

Le 28 novembre 2012, le LCGB et la CFDT Lorraine ont organisé à Thionville l'assemblée générale constitutive de l'« Association de Coopération Syndicale LCGB-CFDT Lorraine ».



L'objectif de cette association est de défendre les intérêts collectifs des travailleurs lorrains salariés au Luxembourg et de mener pour ce faire, toute initiative de coopération syndicale.

La première action concrète de cette coopération est de proposer aux salariés frontaliers français qui sont affiliés au LCGB ou à la CFDT de bénéficier d'une nouvelle prestation complémentaire santé « Harmonie Transfrontaliers ».

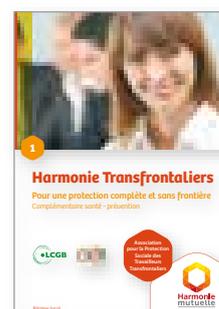
En rejoignant « Harmonie Transfrontaliers », vous optez pour une mutuelle qui s'engage à vous apporter au quotidien des avantages et des services de qualité aussi bien en France que dans le pays dans lequel vous travaillez :

- 3 niveaux de couverture selon votre choix et vos besoins;
- devis optiques et dentaires;
- prévention intégrée (dépistage de l'hépatite B, détartrage annuel complet...);
- suivi des remboursements en ligne;
- tiers payant et remboursements accélérés;
- assistance Prévadiès Santé Services;
- protection juridique médicale;
- réseau d'agences de proximité « Prévadiès – Harmonie Mutuelles ».

Votre complémentaire santé

Découvrez les nouvelles brochures de présentation sur le régime local et sur le régime général sur www.lrgb.lu et www.lrgb.fr !

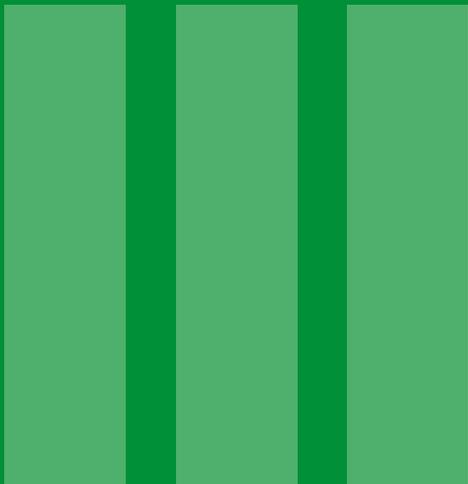
Pour tout renseignement complémentaire concernant les prestations, vous pouvez contacter le numéro téléphone +33 (0) 980 980 860 (numéro non surtaxé).



Des chantiers stratégiques

L'accompagnement et l'assistance des salariés sur le terrain au niveau individuel sont une part très importante de l'action du LCGB ces dernières années. Mais notre syndicat a également entamé de grands chantiers importants pour l'avenir de l'ensemble des salariés, du secteur privé comme du secteur public, dans les négociations des différents secteurs, au niveau national mais aussi au niveau européen et international.

La lutte contre le chômage, et plus particulièrement contre le chômage des jeunes a pris une grande place dans l'action du LCGB ces dernières années. Autres chantiers cruciaux qui ont particulièrement mobilisé notre syndicat, les réformes des différents systèmes jalonnant le parcours des citoyens : l'enseignement secondaire et l'apprentissage, les bourses d'étude, les soins de santé, les pensions, etc.



Les manifestations du 1^{er} mai

Manifestation du 1^{er} mai 2010 à Dudelange : Pour une sortie sociale de la crise

Le 1^{er} mai 2010, le LCGB a organisé à Dudelange sa traditionnelle célébration de la Fête du Travail placée sous le thème « Pour une sortie sociale de la crise ». 1.000 membres, délégués, militants et sympathisants du LCGB étaient présents ce jour-là à Dudelange.

Lors de son 15^e discours du 1^{er} mai, le président national du LCGB Robert WEBER a passé en revue des sujets d'actualité politique tels que la Tripartite Nationale échouée, les effets négatifs de la crise économique et financière sur les salariés dont notamment le chômage croissant, l'indexation automatique des salariés et le pouvoir d'achat des salariés.

Vu ces nombreux défis, le LCGB œuvre de façon conséquente en faveur d'une sortie sociale de la crise. Pour conclure, le LCGB insiste que l'économie doit être au service de l'Homme et non l'inverse.



Fête du 1^{er} Mai 2011 à Wiltz : des réformes et des initiatives pour l'Homme

Le 1^{er} mai 2011, le LCGB a organisé à Wiltz sa traditionnelle célébration de la Fête du Travail. 900 membres, délégués, militants et sympathisants du LCGB étaient présents ce jour-là à Wiltz.

Lors de son dernier discours du 1^{er} mai, le président national du LCGB Robert WEBER a passé en revue des sujets d'actualité politique tels que le déficit public, l'index, la lutte contre le chômage, la problématique du logement, le projet de réforme des pensions, la problématique du logement, la politique contractuelle, la réforme des bourses d'études, le problème de la double imposition des frontaliers allemands, la réforme nécessaire des lois sur la gestion et la sortie du nucléaire.

Pour conclure, le LCGB a insisté que les coupures budgétaires au niveau social ne vont pas contribuer à une sortie de la crise. Bien au contraire, les injustices sociales, la pauvreté et la misère vont encore s'accroître avec une telle politique.



Vidéo : Manifestation du 1^{er} mai 2011 du LCGB
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Fête du 1^{er} mai 2012 à Wasserbillig : la sauvegarde et la justice sociale également pour le secteur privé

Le 1^{er} mai 2012, le LCGB a organisé à Wasserbillig sa traditionnelle célébration de la Fête du Travail placée sous le thème : « La sauvegarde et la justice sociale également pour le secteur privé ». 1.000 membres, délégués, militants et sympathisants du LCGB étaient présents ce jour-là à Wasserbillig.

Lors de son 1^{er} discours du 1^{er} mai, le président national du LCGB Patrick DURY a insisté que le Luxembourg doit développer de nouveaux instruments afin de garantir la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé.

Face au chômage des jeunes, il faut concevoir une autre réforme de l'enseignement secondaire et il faut également mener plus de réflexions au sujet de l'apprentissage au Luxembourg. Pour conclure, le LCGB s'interroge sérieusement sur la crédibilité du gouvernement luxembourgeois face à sa politique budgétaire qui est ni socialement équitable ni juste.



Vidéo : Manifestation du 1^{er} mai 2012 du LCGB
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>





Fête du 1^{er} mai 2013 du LCGB à Soleuvre : plus de sauvegarde sociale pour le secteur privé

Le 1^{er} mai 2013, le LCGB a organisé à Soleuvre sa traditionnelle célébration de la Fête du Travail placée sous le thème « Plus de sauvegarde sociale pour le secteur privé ». 1.350 membres, délégués, militants et sympathisants du LCGB étaient présent ce jour-là à Soleuvre.

Lors de son discours du 1^{er} mai, le président national du LCGB Patrick DURY a insisté que face à la crise les salariés du secteur privé ont besoin de plus de sauvegarde sociale. Face au chômage croissant, de nouvelles pistes doivent être creusées pour éviter une remise en cause du niveau des personnes qui ont perdu leur emploi. Dans cette même logique, la réforme de l'enseignement secondaire doit également assurer que chaque jeune est préparé de façon optimale pour son entrée sur le marché du travail.

Pour arriver à plus de sauvegarde sociale, les partenaires sociaux doivent également être de nouveau capables de négocier ensemble des conventions collectives. Pour conclure, le LCGB demande la convocation d'une nouvelle tripartite qui aura pour mission de définir des mesures socialement équitables permettant de rétablir l'équilibre budgétaire de l'Etat.



Vidéo : Manifestation du 1^{er} mai 2013 du LCGB
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Fête du 1^{er} mai 2014 du LCGB à Luxembourg : pas de charges supplémentaires pour les salariés du secteur privé!

Le 1^{er} mai 2014, le LCGB a organisé à Luxembourg-ville sa traditionnelle célébration de la Fête du Travail placée sous le thème « Pas de charges supplémentaires pour les salariés du secteur privé ! ». 1000 membres, délégués, militants et sympathisants du LCGB étaient présent ce jour-là à la capitale du Luxembourg.

Lors de son discours du 1^{er} mai, le président national du LCGB Patrick DURY a dressé un bilan de la crise économique et financière que le Luxembourg traverse actuellement. La disparition du secret bancaire et la perte des recettes sur le commerce électronique vont encore aggraver les problèmes financiers de l'Etat qui doit déjà maintenant faire des économies à hauteur de 1 milliard € pour rééquilibrer le budget d'Etat d'ici 2018.

Les premières mesures annoncées par le gouvernement vont frapper de plein fouet les salariés: révision des bourses d'études à la baisse, augmentation de la TVA en 2015. Et ce malgré le fait que les salariés se voient confrontés à des problèmes existentiels puisque le chômage continue à grimper sans cesse et la politique contractuelle au sein des entreprises est pratiquement arrivée au point mort.

Face à ces constats, la convocation d'une Tripartite nationale devient de plus en plus urgente. Afin de rééquilibrer les finances publiques et lutter contre le chômage croissant, le LCGB œuvre pour une décision consensuelle au sein d'une Tripartite Nationale. Le LCGB ne pourra pas marquer son accord à toute charge supplémentaire imposée de façon unilatérale aux salariés du secteur privé.



Vidéo : Manifestation du 1^{er} mai 2014 du LCGB
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Les Tripartites Nationales de 2010 et 2011 et la politique budgétaire et financière du gouvernement au cours de la période 2010-2014

En 2010 et 2011, deux Tripartites Nationales se sont succédés et se sont à deux reprises soldées par un échec puisque les discussions s'acharnent autour de l'indexation automatique des salaires.

Alors que le gouvernement luxembourgeois a encore conclu des accords bipartites avec les syndicats et les employeurs en 2010, le gouvernement décide en 2011 de prendre des décisions unilatérales sur la politique budgétaire et financière à suivre.

Depuis 2012, le LCGB revendique à maintes reprises la convocation d'une nouvelle Tripartite Nationale sur les finances publiques et la lutte contre le chômage. Les mesures budgétaires et financières du gouvernement se succèdent et mettent fortement à contribution les salariés et retraités du Luxembourg. Le LCGB ne peut pas marquer son accord à cette politique qui impose de façon unilatérale aux salariés du secteur privé une charge supplémentaire après l'autre.

Tripartite Nationale 2010 : pour une sortie sociale de la crise ! (13 avril 2010)

Le comité central du LCGB se réunit le 13 avril 2010 pour une réunion extraordinaire au sujet de l'état actuel des négociations au sein de la Tripartite Nationale.

Après analyse et discussion animée des différentes propositions gouvernementales ayant principalement pour objectif d'assainir le budget de l'Etat, les membres du comité central rejettent à l'unanimité les mesures proposées dans l'état actuel des choses.

En effet, les mesures proposées par exemple au niveau des allocations familiales, du congé parental, de l'ajustement des pensions risquent de nuire gravement au pouvoir d'achat des salariés et retraités, entraînant un ralentissement de l'activité économique nationale et constituant une régression sociale inacceptable.

D'autre part, les pistes proposées au niveau d'une augmentation des recettes restent pour le moment beaucoup trop vagues et risquent de nouveau de mettre à contribution les mêmes salariés et retraités qui sont déjà visés par la réduction des prestations sociales et familiales.

La priorité des négociations pour le LCGB au sein de la Tripartite est la situation sur le marché de l'emploi, le maintien et la sauvegarde des emplois, la reconduction dans un travail de tous ceux qui ont besoin d'un emploi pour construire leur vie.

Dans ce contexte, le LCGB a proposé au niveau de la Tripartite Nationale un taux unique pour l'assurance accident. Ce taux unique permettrait à beaucoup de petites et moyennes entreprises d'alléger substantiellement leurs charges sociales et nécessite seulement un engagement solidaire par les sociétés de la place financière.

Tripartite Nationale 2010 : résolution du Conseil syndical extraordinaire du LCGB à Kayl (28 avril 2010)

Suite à la dernière réunion du comité de coordination de la Tripartite Nationale en date du 28 avril 2010, les délégués du LCGB se sont réunis au sein d'un conseil syndical extraordinaire à Kayl.

Après analyse et délibération, les délégués présents ont retenu les conclusions suivantes :

Vu le contexte de la crise actuelle et de l'évolution économique et financière des années à venir, les délégués du LCGB peuvent marquer leur accord avec la politique gouvernementale de ne pas mener une politique d'endettement hypothéquant les générations futures.

Le conseil syndical demande que le paquet au niveau des différentes mesures de l'assainissement des finances de l'Etat, des mesures envisagées afin d'améliorer la compétitivité de l'économie nationale et des différentes pistes concernant la lutte contre le chômage soit présenté dans son ensemble au public. L'absence d'un plan détaillé et chiffré des mesures de l'assainissement des finances de l'Etat ne permet pas aux syndicats de travailler sur des propositions alternatives.

Le conseil syndical du LCGB retient que les mesures d'assainissement du budget de l'Etat tel que présentées par le gouvernement restent pour le moment beaucoup trop vagues et risquent de pénaliser à la fois ceux qui ont fait la richesse de notre pays (les retraités) et ceux qui font ou feront la richesse de notre pays (les salariés, les familles et les étudiants).

Les délégués du LCGB sont d'accord que le Luxembourg doit faire un effort commun face à la crise et au déficit budgétaire. Ceci implique que la facture de la crise doit être payée, de manière solidaire et selon les possibilités de chacun, par tous les acteurs de la société.

Par conséquent, le conseil syndical est d'avis qu'il faudra élaborer au niveau de l'assainissement des finances de l'Etat un équilibre entre réductions des dépenses et augmentations des recettes.



Le conseil syndical souligne dans ce contexte que les personnes travaillant dans le secteur privé ont déjà beaucoup souffert de la crise actuelle (restructurations d'entreprises, chômage partiel, licenciements, etc.).

Dans le contexte des propositions en relation avec les aides au logement, les délégués du LCGB soulignent que la situation du marché de l'immobilier au Luxembourg est déjà extrêmement tendue.

De plus en plus de résidents n'arrivent plus à acheter une habitation au Grand-Duché même, mais se voient contraints d'aller habiter dans les régions limitrophes. Cette évolution risquera de s'accroître avec les mesures proposées au niveau des crédits d'impôts sur les actes notariaux (Bëllegen Akt).

En outre, le conseil syndical est d'avis que les mesures d'assainissement du budget envisagées par le gouvernement, notamment celles relatives aux prestations familiales et aux frais de déplacement, désavantagent tout particulièrement les 150.000 frontaliers qui travaillent quotidiennement au Grand-Duché.

Dans ce contexte, il ne faut pas oublier que de plus en plus de résidents deviennent des frontaliers puisqu'ils vont résider à l'étranger, mais ils continuent à travailler au Luxembourg.

L'enjeu fondamental, le défi majeur de notre société se situe au niveau de la lutte contre le chômage. Cette lutte nécessite un engagement sans faille par les employeurs. Le conseil syndical revendique que les employeurs assument leur responsabilité sociale. Dans l'absence d'une prise de conscience à ce niveau des contraintes financières plus strictes au niveau du financement du fonds de l'emploi seront à mettre en place. Les mesures prônées par le patronat à l'image d'un « traitement économique » du chômage entraînent une régression sociale inacceptable et mettent en péril la cohésion au sein de notre société et la paix sociale de notre pays.

Dans le contexte de la lutte contre le chômage, les organisations patronales devront s'engager pour que les restructurations au sein de la place financière respectivement de l'industrie se fassent sans recours aux licenciements pour raison économique. La priorité absolue devra être donnée au maintien de l'emploi et à la sauvegarde des existences.

Le conseil syndical a souligné la volonté du LCGB pour le maintien intégral du système d'indexation automatique des salaires.

Conformément aux décisions du 58^e congrès national du LCGB en novembre 2009, le conseil syndical refuse toute manipulation, modulation ou modification du système d'indexation automatique des salaires et pensions, n'importe qu'il s'agit de modifier le panier de référence, de réintroduire un système de décalage temporel en matière d'application des tranches indiciaires ou bien de plafonner le déclenchement des tranches indiciaires à partir d'un salaire mensuel prédéfini.

En effet, l'indexation automatique des salaires constitue la seule protection du pouvoir d'achat des salariés et retraités et représente un élément essentiel de la paix sociale de notre pays.

Face à l'échec des négociations au sein du comité de coordination de la Tripartite Nationale, les délégués du LCGB mandatent le comité central d'examiner et d'analyser les différentes mesures retenues unilatéralement par le gouvernement luxembourgeois et d'engager, le cas échéant, en concertation avec les autres organisations syndicales représentées au sein de la Tripartite Nationale, toutes les moyens à disposition du syndicat.



Indice des salaires et paquet fiscal : l'engagement du LCGB a été couronné de succès par la conclusion d'un accord bipartite entre gouvernement et syndicats (29 septembre 2010)

La réunion bipartite entre le gouvernement et les syndicats du 29 septembre 2010 a été couronnée de succès. L'indice des salaires ne sera pas aboli et le paquet fiscal a été socialement rééquilibré. Ceci ne fut pas un hasard, mais le fruit du travail syndical du LCGB. Le LCGB a persuadé le gouvernement parce qu'il a eu les bons arguments et parce qu'il a fait preuve d'un engagement sans faille.

Accord bipartite entre gouvernement et patronat : un résultat mitigé avec des éléments douteux ! (16 décembre 2010)

Après l'échec de la Tripartite Nationale en printemps 2010, échec qui a fait couler beaucoup d'encre depuis lors, le gouvernement luxembourgeois a réussi le 15 décembre 2010 l'impensable : la conclusion de deux accords bipartites séparés qui tiennent compte des revendications des syndicats et du patronat.

L'accord bipartite définitif conclu le 15 décembre 2010 avec le patronat ne retient pas comme initialement prévu une compensation de la prochaine tranche indiciaire. Le financement du coût de la hausse du salaire social minimum est toujours prévu, mais sera limitée à l'année 2011. Elle se fera sous forme d'un versement de 25 millions € dans la caisse de mutualité des employeurs. S'y ajoute encore que la participation étatique en matière de formation continue augmentera de 20 millions €. Alors que les salariés seront mis à contribution à partir du 1^{er} janvier 2011 pour assainir les finances publiques, les entreprises voient ainsi leurs coûts réduits.

Le LCGB ne peut pas partager la vue du gouvernement que le financement de l'augmentation du salaire social minimum est nécessaire pour pouvoir réduire les coûts des entreprises. Cette opération du gouvernement ne peut en aucun cas se faire sans contribution quelconque de la part des patrons ! Face à la crise sur notre marché du travail, il faut que les entreprises luxembourgeoises assument enfin au moins leur responsabilité sociale et utilisent tous les instruments que l'ADEM leur met à disposition pour contribuer à une diminution du chômage toujours en hausse.

Le LCGB est également très étonné par la décision de la « bipartite » au sujet de la réévaluation du statut unique. D'abord, cette réévaluation sera apparemment limitée à la question de l'absentéisme au travail. Or, l'introduction du statut unique ne concerne pas uniquement les employeurs, mais également les salariés. Le LCGB attend du gouvernement qu'il entame une réévaluation plus profonde du statut unique en consultant l'ensemble des partenaires sociaux.

Avec beaucoup de surprise, le LCGB constate que le gouvernement a promis aux employeurs que leurs cotisations pour la CNS et la caisse

de pension n'augmenteront pas jusqu'en 2014. L'augmentation décidée cette année sera toujours appliquée. Aussi longtemps que les cotisations des employeurs n'augmenteront pas, il en sera de même des cotisations payées par les salariés. Le LCGB ne peut pas être d'accord avec cette décision puisqu'elle doit être prise annuellement et lors de l'établissement du budget dans les organes compétents de la Caisse Nationale de Santé (CNS) et de la caisse de pension !

Finalement, le LCGB demande au gouvernement de fournir plus d'informations aux syndicats sur les discussions qu'il a menées avec les patrons sur la réorganisation du fonctionnement du comité de coordination tripartite.

Le LCGB tire un bilan des mesures fiscales et financières votées pour l'année 2011 (janvier 2011)

En décembre 2010, la Chambre des députés vote une série de mesures fiscales et financières. Ces mesures fiscales et financières entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Elles s'inscrivent dans le cadre de l'assainissement du budget d'Etat et ont une implication directe sur la rémunération des salariés.

Loi du 17 décembre 2010 (Projet de loi 6166)

- Personnes physiques : introduction pour l'année 2011 d'une « contribution de crise » de 0,8 % sur tous les revenus (loyer, dividendes, etc.) et salaires à partir du 1^{er} janvier 2011.

La contribution de crise sera prélevée par l'employeur sur le revenu tenant compte cependant d'un abattement égal au salaire social minimum.

- Personnes physiques : l'impôt de solidarité (contribution au fonds pour l'emploi) a augmenté de 2,5 % à 4 % à partir du 1^{er} janvier 2011.

Pour un revenu imposable supérieur à 150.000 € en classes d'impôt 1 et 1a ou 300.000 € en classe d'impôt 2, le taux de contribution au fonds pour l'emploi s'élève à 6 %.

- Introduction d'un nouveau taux d'imposition marginal maximal (Spätzesteiersatz) de 39 % (contre 38 % avant le vote de la loi) à partir du 1^{er} janvier 2011.

Ce nouveau plafond imposable est applicable pour un revenu annuel dépassant 41.793 € en classes d'impôt 1 et 1a et 83.586 € en classe d'impôt 2.

Règlement grand-ducal du 17 décembre 2010

Pas d'adaptation du barème d'impôt à l'évolution de l'inflation (perte de pouvoir d'achat).

Loi du 17 décembre 2010 (Projet de loi 6217)

Pensions et rentes accidents: l'ajustement de 1,9 % prévu au 1^{er} janvier 2011 est échelonné sur deux ans (0,95 % au 1^{er} janvier 2011 et 0,95 % au 1^{er} janvier 2012).

Exemples de pertes annuelles (augmentation de 0,1 % du taux de cotisation pour l'assurance maladie incluse, abattements fiscaux et 13e mois non considérés)

Salaires brut mensuel	Classe d'impôt 1	Classe d'impôt 1a	Classe d'impôt 2
2.000 €	- 50,70 €	- 45,90 €	- 45,90 €
3.000 €	- 186,30 €	- 159,90 €	- 157,50 €
4.000 €	- 341,10 €	- 397,50 €	- 285,90 €

Tripartite Nationale 2011 : pour le LCGB, le chômage doit figurer au cœur des discussions (19 septembre 2011)

Dans sa réunion du 19 septembre 2011, le Comité Exécutif du LCGB a préparé la première réunion tripartite d'automne 2011.

Compte tenu de l'accord bipartite du 29 septembre 2010 entre gouvernement et syndicats, il n'est pas surprenant que l'index figure d'une façon ou d'une autre sur l'ordre du jour des réunions tripartites d'automne 2011. En effet, une nouvelle concertation sur les mesures à prendre au niveau de l'index était prévue dans cet accord si l'inflation risquait de déclencher une nouvelle tranche indiciaire dans les 12 mois après l'application de la tranche indiciaire d'octobre 2011. Comme tel est le cas, les parties contractantes de cet accord sont dans l'obligation de donner une suite à leur engagement.

Ceci dit, la situation actuelle ne donne selon le LCGB aucun argument en faveur d'une modulation éventuelle de l'index. Face à l'accroissement de l'inflation, le mécanisme de l'indexation automatique des salaires et des pensions doit à nouveau jouer pleinement pour les salariés et les pensionnés. Rappelons dans ce contexte qu'une résolution sur l'index adoptée lors du 58^e Congrès du LCGB en novembre 2009 stipule clairement que le LCGB n'acceptera aucune modification de l'index visant à réduire le pouvoir d'achat et que le LCGB ne sera par conséquent pas à disposition pour des négociations sur ce sujet.

Le LCGB préfère plutôt consacrer beaucoup plus de poids aux discussions, d'ailleurs timidement entamées lors de la Tripartite de printemps 2010, autour des mesures à prendre dans le contexte de la hausse du chômage. Compte tenu de la situation tendue sur le marché du travail luxembourgeois, la problématique du chômage, notamment celui du chômage de longue durée et du chômage des jeunes, doit figurer au cœur des discussions tripartites entre partenaires sociaux. Vu la gravité et l'urgence de cette problématique, les discussions autour de l'indexation automatique des salaires et des pensions doivent uniquement jouer un rôle subordonné.



Comité exécutif du LCGB : position du LCGB sur les différentes décisions gouvernementales du 16 décembre 2011 (9 janvier 2012)

Lors de sa réunion du 9 janvier 2012, le comité exécutif du LCGB a analysé en détail les décisions du Conseil de gouvernement que le Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER a présenté le 16 décembre 2011 suite à l'annulation de la Tripartite Nationale.

Suite à son analyse, le comité exécutif du LCGB a adopté les positions suivantes quant aux différentes décisions que le gouvernement a pris pour répondre aux problèmes auxquels le pays est actuellement confronté :

Modulation de l'indexation automatique des salaires en 2012 (report de la tranche indiciaire de cette année au 1^{er} octobre 2012)

ACCORD SOUS CONDITION que le Gouvernement entame dès que possible des discussions avec les syndicats dans le but d'introduire une « prime de risque spéciale » pour les salariés du secteur privé. Le montant de cette prime doit compenser la perte de rémunération subie suite à la modulation de l'indexation automatique (entre 5 et 8 % de leur rémunération pour la période de 2012 à 2014).

Les salariés du secteur privé n'ont aucune garantie d'emploi et ce risque peut peser lourdement sur la qualité de vie et la stabilité de l'existence de ces salariés. Il serait équitable de mettre en place des mesures pour compenser ce risque. Les employeurs supportant pour leur part un certain nombre de risques liés à leurs activités industrielles et commerciales, c'est l'Etat qui devrait proposer aux salariés du secteur privé une compensation sous forme d'une véritable « prime de risque spéciale » pour le risque qu'ils encourent.

Modulation de l'indexation automatique des salaires en 2013 et 2014 (report des tranches indiciaires de 2013 et de 2014 au 1^{er} octobre de chaque année)

DESACCORD CATEGORIQUE du LCGB pour l'introduction d'un intervalle de 12 mois entre chaque tranche indiciaire ce qui fait que le paiement des tranches indiciaires de 2013 et de 2014 est fixé au mois d'octobre. Comme l'évolution économique de notre pays en 2013 et en 2014 reste actuellement peu prévisible, une éventuelle modulation des tranches indiciaires au cours des années 2013 et 2014 pourra selon le LCGB uniquement se faire en toute connaissance de cause. Pour cela, une réunion tripartite ou une réunion de concertation avec le gouvernement devrait être organisé en début de chaque année pour décider en fonctions de la réalité économique si un report des tranches indiciaires est nécessaire ou non. Force est de constater que ce sont une fois de plus les salariés du secteur privé qui doivent contribuer de façon substantielle aux efforts du gouvernement pour maîtriser la crise.

Retrait de l'alcool et du tabac du panier des produits qui sont pris en considération pour le calcul de l'indexation

ACCORD du LCGB. Le syndicat peut accepter de suivre le gouvernement sur cette voie.

Instauration d'un seuil à partir duquel l'augmentation des prix des produits pétroliers, à l'exception du mazout de chauffage, n'aura plus d'effet sur l'indexation des salaires

DESACCORD du LCGB vu le manque d'informations claires et précises. Le syndicat demande au gouvernement de présenter un modèle clair et précis qui relève en détail les effets de sa décision. Le LCGB est d'ailleurs d'avis que la mobilité faite partie des libertés individuelles et que la démarche proposée par le gouvernement ne devra donc aucunement conduire à une situation où seulement les personnes à revenus élevés pourront encore profiter d'une telle mobilité privée.

Poursuite d'une politique prudente au niveau de l'adaptation des prix administrés

ACCORD du LCGB. Le syndicat insiste pour que le gouvernement poursuive sa politique prudente au niveau de l'adaptation des prix administrés.

Graduation sociale du prix de l'eau dans toutes les communes

ACCORD du LCGB. Le syndicat insiste pour que le gouvernement s'engage sur la voie d'une graduation sociale du prix de l'eau dans toutes les communes.

Extension de la nomenclature des actes médicaux remboursables (p.ex. prestations dentaires)

ACCORD du LCGB. Le syndicat est prêt à analyser en détail cette proposition du gouvernement. Par conséquent, les représentants du LCGB au sein des organes de la Caisse Nationale de Santé (CNS) suivront de très près ce dossier au cours des mois à venir.

Statut unique : abaissement de la surprime pour les cotisations des salariés en provenance de l'ancien statut d'ouvrier

ACCORD du LCGB. Cette décision constitue un élément important pour atteindre l'égalité de traitement de tous les salariés. La mise en œuvre du statut unique est cependant loin de son achèvement, car l'introduction de conventions collectives communes pour l'ensemble des salariés prendra encore du temps. Il est important que ces nouvelles conventions collectives se basent sur les fonctions réellement exercées sur le terrain et qu'elles garantissent le principe des meilleures pratiques.

Augmentation du salaire social minimum (SSM) au 1^{er} janvier 2013

ACCORD du LCGB. Le syndicat insiste pour que le gouvernement ajuste régulièrement le salaire social minimum.

Efforts pour soutenir les familles aux revenus modestes

ACCORD du LCGB. Le syndicat insiste pour que le gouvernement poursuive sa politique dans ce domaine.

Droit du travail : flexibilité accrue et facilitation de la voie vers les contrats à durée déterminée (CDD)

DESACCORD du LCGB. Il est absolument inacceptable de procéder à une telle flexibilisation puisque cela signifiera la remise en cause de l'esprit de la loi de 1989 qui a défini les contrats à durée indéterminée (CDI) comme relation contractuelle normale. Les dispositions actuelles en matière de CDD ou de travail intérimaire sont suffisantes au point de vue de la flexibilité. Une ouverture supplémentaire au niveau des CDD entrainerait plus de précarité pour les salariés concernés.

Durée de travail

DESACCORD du LCGB. Il est inacceptable de procéder par voie légale à une flexibilité supplémentaire de la durée de travail. Ceci pour deux raisons. Premièrement, les textes actuellement en vigueur permettent déjà une flexibilité plus que suffisante au sujet de la durée de travail. Deuxièmement, une flexibilisation de la durée de travail entraînera uniquement une charge supplémentaire pour les salariés du secteur privé.

Pacte pour l'emploi des travailleurs âgés

DESACCORD parce que les propositions du gouvernement manquent de substance et ne dépassent pas une déclaration d'intentions. Sans engagement concret et bien réfléchi, les propositions du gouvernement risqueront de rester sans impact.

Augmentation du nombre de logements subventionnés et surtout le nombre de logements sociaux en location

ACCORD du LCGB. En matière de logement, le syndicat tient cependant à souligner que la nouvelle réglementation prévue du « Bëllegen Akt » devra encore une fois être revu afin d'éviter des inégalités sociales.

Infrastructures pour sans-abris

ACCORD du LCGB. Le syndicat salue l'initiative du gouvernement en la matière.

Le LCGB constate que les décisions prises par le gouvernement, dont notamment celle de la modulation des tranches indiciaires, constituent une charge substantielle pour les salariés du secteur privé.

Ainsi, la plus grande partie de la charge de la politique d'économie budgétaire pèse sur la couche moyenne des salariés du Luxembourg sans que les ménages à rémunération beaucoup plus importante doivent fournir une contribution supplémentaire

En fin de compte, les salariés du secteur privé doivent une fois de plus faire des sacrifices substantiels et ce malgré le fait qu'ils ne disposent d'aucune garantie d'emploi et qu'ils ne bénéficient d'aucune sauvegarde de leurs existences.

Discours sur l'état de la nation 2012 : pour le LCGB, l'instrument de la Tripartite Nationale doit jouer pour trouver des solutions solidaires et socialement équitables (9 mai 2012)

Lors de sa réunion du 9 mai 2012, le comité exécutif du LCGB a discuté en détail sur la déclaration du gouvernement sur la politique économique, sociale et financière du Luxembourg, présentée le jour précédent par le Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER à la Chambre des Députés.

Au sujet de la lutte contre le chômage et notamment du chômage des jeunes, le LCGB salue que le gouvernement a l'intention d'agir de façon concrète pour trouver des solutions à cette problématique. Face à l'évolution du chômage au Luxembourg, il nous faut définitivement un engagement fort de la part du gouvernement avec des pistes de solutions claires et précises.

A propos du déficit budgétaire, le LCGB déplore que le gouvernement ait décidé unilatéralement de ficeler un paquet de mesures d'épargne (pas de réajustement des pensions au 1^{er} janvier 2013, augmentation de

2 % de l'impôt de solidarité, relèvement des accises sur le tabac, l'alcool et l'essence, adaptation du système des chèques services) qui mettra fortement à contribution les salariés et pensionnés. Cependant, le paquet de mesures d'épargne doit être socialement équitable. Les salariés et pensionnés peuvent uniquement être mis à contribution selon leurs moyens tandis que les entreprises et les employeurs doivent contribuer plus fortement au redressement du déficit budgétaire et à la lutte contre le chômage. Par ailleurs, la solidarité et la justice sociale doivent à la fois jouer pour le secteur privé et la fonction publique.

Voilà pourquoi le LCGB revendique la convocation d'une Tripartite Nationale sur les finances publiques et la lutte contre le chômage afin d'élaborer un concept global pour ces deux problématiques et pour trouver des solutions solidaires et socialement équitables. L'avenir du Luxembourg en dépend !

Budget de l'Etat 2013 : l'équilibre budgétaire au prix d'une précarisation de l'existence des salariés du secteur privé (12 décembre 2012)

Le 2 octobre 2012, le Ministre des Finances a déposé le projet de budget de l'Etat 2013 à la Chambre des députés et avait annoncé une série de mesures mettant l'ensemble des salariés et retraités fortement à contribution afin de redresser le déficit des finances publiques. Suite de nombreuses critiques venant de tous les côtés, y compris des partis politiques représentés au sein du gouvernement, le Ministre des Finances présente le 6 novembre 2012 un projet de budget de l'Etat révisé qui sera mis demain au vote à la Chambre des députés.

Afin de rétablir l'équilibre budgétaire, le gouvernement a décidé de prendre toute une série de mesures qui mettent fortement à contribution l'ensemble des salariés et retraités :

- Abolition de l'ajustement des pensions dû au 1^{er} janvier 2013 ;
- Limitation de l'indexation automatique des salaires à une tranche par année ;
- Réduction de l'allocation de rentrée scolaire ;
- Augmentation de l'impôt de solidarité de 4 % vers 7 % pour les particuliers et de 4 % vers 9 % pour les personnes qui gagnent plus de 150.000 € par année (en classe I et Ia) respectivement 300.000 € (en classe 2) ;
- Introduction d'une taxe minimale sur tous les véhicules de 30 € ;
- Augmentation des accises sur le diesel couplée à une augmentation (jusqu'ici non-précisée) des prix des tickets de bus et de train ;
- Changements au niveau de la déclaration d'impôts : abolition des quatre premières unités (396 €) de la déduction sur le forfait kilométrique, division par deux du plafond déductible des intérêts débiteurs (le plafond passe ainsi de 672 à 336 €) et plafonnement du bénéfice fiscal par logement à un niveau de TVA de 50.000 € (au lieu de 60.000 €) ;
- Adaptation des subventions étatiques pour les communes à la marge de manœuvre financière réelle, cette mesure pourrait par endroits entraîner des augmentations de taxes communales ;

En ces temps de crise, les salariés et retraités du secteur privé subissent ainsi une diminution de leur pouvoir d'achat sans que l'équilibre budgétaire ne puisse pourtant être rétabli par des mesures, qui selon les dernières déclarations de nos décideurs politiques, sont toujours insuffisantes pour atteindre l'objectif visé !

Pire, le gouvernement veut introduire des mesures d'économie budgétaire qui visent clairement à dégrader le filet social qui avait jusqu'ici

permis d'atténuer les effets négatifs de la crise sur les salariés du secteur privé.

Ainsi, en pleine crise économique, le gouvernement annonce-t-il l'abolition de la préretraite-solidarité, un instrument anti-crise qui permet d'éviter une hausse du chômage en permettant le départ de salariés en fin de carrière qui libèrent leur emploi au profit de l'embauche de jeunes chômeurs.

Une deuxième mesure, plus qu'inquiétante, vise le changement des modalités d'application de l'aide au réemploi. Elle risque d'exposer les salariés du secteur privé ayant perdu leur emploi à de substantielles pertes de revenus, remettant ainsi en question le maintien de leur niveau de vie.

Les salariés du secteur privé payeront donc pratiquement à eux seuls les frais de cette politique budgétaire. Tout au long de l'année 2012, le LCGB n'a cessé de revendiquer la convocation d'une Tripartite sur les finances publiques afin d'élaborer une stratégie globale qui permettra de rétablir l'équilibre du budget d'Etat par des solutions solidaires et socialement équitables. Manquant manifestement d'un concept cohérent, le gouvernement préfère annoncer des mesures d'austérité les après les autres et espère ainsi rétablir l'équilibre budgétaire.

Cette politique irréfléchie du gouvernement est menée aux dépens des salariés du secteur privé qui doivent subir une diminution considérable de leur pouvoir d'achat, un risque accru de perte d'emploi et un démantèlement du filet social luxembourgeois. Le LCGB ne peut que marquer son désaccord avec une politique gouvernementale qui entend rétablir l'équilibre budgétaire de l'Etat en passant par une précarisation accrue de l'existence des salariés du secteur privé.

Manifestation du 1^{er} mai 2013 du LCGB à Soleuvre : plus de sauvegarde sociale pour le secteur privé (1^{er} mai 2013)

Le 1^{er} mai 2013, le LCGB a organisé à Soleuvre sa traditionnelle célébration de la Fête du Travail. 1.350 membres, délégués, militants et sympathisants du LCGB étaient présent ce jour-là à Soleuvre.

Lors de son discours du 1^{er} mai, le président national du LCGB Patrick DURY a insisté que face à la crise les salariés du secteur privé ont besoin de plus de sauvegarde sociale. Face au chômage croissant, de nouvelles pistes doivent être creusées pour éviter une remise en cause du niveau des personnes qui ont perdu leur emploi. Dans cette même logique, la réforme de l'enseignement secondaire doit également assurer que chaque jeune est préparé de façon optimale pour son entrée sur le marché du travail.

Pour arriver à plus de sauvegarde sociale, les partenaires sociaux doivent également être de nouveau capables de négocier ensemble des conventions collectives. Pour conclure, le LCGB demande la convocation d'une nouvelle tripartite qui aura pour mission de définir des mesures socialement équitables permettant de rétablir l'équilibre budgétaire de l'Etat.



Vidéo : Discours du 1^{er} mai 2013
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Table ronde du LCGB à la Rockhal : le modèle social luxembourgeois de demain (20 juin 2013)

Le 20 juin 2013, le LCGB a invité à la Rockhal à une table ronde ayant pour thème « Le modèle social luxembourgeois de demain ». Plus de 500 personnes ont participé à cette table ronde.

Sur le podium étaient réunis le Premier Ministre et Ministre d'Etat, Jean-Claude JUNCKER, la Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, Mady DELVAUX-STEHRES, le Ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas SCHMIT, le président de l'UEL, Michel WURTH, le vicaire général et président exécutif de la Fondation Caritas Luxembourg, Erny GILLEN ainsi que le président national du LCGB, Patrick DURY.

Face aux défis que le Luxembourg doit relever, nous avons besoin de redéfinir, ou peut-être de mieux définir notre modèle social et d'en assurer un financement équitable. Les participants à la table ronde sont bien conscients de l'importance du modèle social luxembourgeois pour l'avenir de notre pays et chacun d'entre eux était donc disposé à mener une discussion sur la situation économique du Luxembourg, l'emploi et la lutte contre chômage et l'éducation.

L'avenir de notre pays et les intérêts de l'Homme étaient ainsi placés au centre des discussions de cette table ronde du LCGB.



Vidéo : Table ronde du 20 juin 2013
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Politique budgétaire et financière du Gouvernement : il faut éviter à tout prix que l'existence des salariés du secteur privé soit encore fragilisée davantage (10 mars 2014)

Lors de sa réunion du 10 mars 2014, le comité exécutif du LCGB a discuté sur les différentes mesures budgétaires et financières qui ont récemment été annoncées par le gouvernement.

Dans l'immédiat, la grande majorité des mesures prévues vont directement impacter de façon négative le pouvoir d'achat des salariés :

- Le nouveau système des aides financières répond d'abord et avant tout à des considérations relatives à la situation du budget d'Etat et non pas à la situation sociale de l'étudiant. L'introduction de « critères sociaux » vise plutôt à réduire le montant global des aides accordées et non pas à renforcer certains étudiants qui se trouvent dans une situation plus difficile.
- Une hausse de 2 % de la TVA est déjà décidée sans qu'un concept fiscal global n'ait été développé. Le LCGB regrette l'annonce de cette mesure parce qu'un relèvement de la TVA frappera le plus durement les salariés et ménages à faibles revenus.
- Le système de l'indexation automatique des salaires et des pensions constitue la seule garantie contre l'érosion du pouvoir d'achat des citoyens et représente un élément essentiel de la paix sociale de notre pays. Suite à plusieurs modulations de l'index, les salariés ont déjà subi une légère baisse de leur pouvoir d'achat. La dernière modulation de l'indexation automatique des salaires touchera à sa fin en automne 2014.

Pour conclure, le LCGB constate que les mesures qui sont actuellement envisagées par le Gouvernement vont avant tout mettre à contribution les salariés dont notamment ceux à faibles revenus.

Echange de vues sur le projet de budget de l'Etat 2014 : deux défis pour l'avenir : pérennisation de la sécurité sociale et maintien de la cohésion sociale (12 mars 2014)

Le 12 mars 2014 a eu lieu une entrevue sur le projet de budget de l'Etat 2014 entre le LCGB et le député Eugène BERGER dans sa qualité de rapporteur du projet de loi 6666 concernant le dit budget.

En guise d'introduction, le député Eugène BERGER a présenté les grandes lignes du budget de l'Etat 2014 tout en soulignant qu'il s'agit d'un budget transitoire. La nouvelle méthodologie budgétaire, qui est actuellement en préparation, sera mise en œuvre lors de l'établissement du budget de l'Etat pour l'exercice 2015.

Vu l'annonce de pertes substantielles du côté des recettes provenant de la TVA sur le commerce électronique, le LCGB demande la convocation d'une Tripartite Nationale pour discuter les mesures qui devront être prises pour combattre le chômage et pour atteindre l'équilibre des finances publiques de manière solidaire et socialement équitable.

Le LCGB s'oppose à toute politique qui vise des mesures sans concept global cohérent et qui suit une logique purement budgétaire sans aucun regard aux conséquences de cette politique pour les salariés qui sont de plus confrontés à des peurs existentielles (augmentation sans cesse du chômage) et une baisse du pouvoir d'achat (modulations de l'index). Par conséquent, toute modification des recettes ou des dépenses du budget de l'Etat doit donc être opérée selon des critères socialement équitables afin d'éviter une mise en péril de notre système social et une détérioration de la cohésion sociale au sein de notre pays.



Discours sur l'état de la nation 2014 : position et revendications du LCGB (1^{er} avril 2014)

Suite à l'entrevue du 28 mars 2014 entre le gouvernement luxembourgeois et les syndicats à la veille de la déclaration sur l'état de la nation, le LCGB a tenu le 1^{er} avril 2014 une conférence de presse pour présenter ses revendications au Premier ministre.

Nouvelles pistes dans la lutte contre le chômage : le LCGB propose la mise en place de structures comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans les différents secteurs de l'économie luxembourgeoise.

Politique contractuelle : le LCGB constate que les conventions collectives « phares » dans la sidérurgie ou les banques pèseront lourdement sur la politique contractuelle de bon nombre de salariés dans les différentes branches de l'économie et mettront directement en question le pouvoir d'achat des salariés.

Réforme des aides financières pour études supérieures : le LCGB veut éviter la détérioration de la situation actuelle par une réforme qui répond d'abord et avant tout à des considérations budgétaires.

Hausse de la TVA : le LCGB recommande au Gouvernement devrait définir d'un concept fiscal global et cohérent au lieu de prendre d'année en année une mesure après l'autre, le Gouvernement devrait définir un concept fiscal global et cohérent.

Une nouvelle Tripartite Nationale devient de plus en plus urgente : le LCGB oeuvre pour une décision consensuelle au sein d'une Tripartite Nationale. Le LCGB ne pourra pas marquer son accord à toute charge supplémentaire imposée de façon unilatérale aux salariés du secteur privé.

Liste des sujets qui devraient selon le LCGB figurer à l'ordre du jour de la Tripartite Nationale :

- **Indexation automatique des salaires et pensions :** maintien intégral du système luxembourgeois de l'indexation automatique des salaires et réintroduction sans équivoque du mécanisme automatique après octobre 2014.
- **Aide au réemploi :** il faut agir contre les abus et non pas pénaliser les salariés par une révision des modalités d'octroi et le plafonnement du montant financé par l'Etat.
- **Maintien intégral du salaire :** révision de la législation suite à un arrêt de la Cour de cassation.
- **Préretraites :** maintien des dispositions actuelles, introduction d'un modèle de préretraite progressive généralisée et pour ceux qui effectuent leur travail sous des conditions pénibles, droit à un départ anticipé en préretraite.
- **Reclassement professionnel et suppression de la limite des 52 semaines de maladie.**
- **Droit du travail :** introduction d'un compte épargne-temps et maintien des contrats à durée indéterminée (CDI) comme règle sans assouplissement supplémentaire des contrats à durée déterminée (CDD).
- **Médecines non conventionnelles :** reconnaissance de la médecine complémentaire avec paiement des compléments différentiels pour les frais.
- **Revalorisation du système des chèques repas :** une augmentation du chèque repas à 12 € (au lieu de 8,4 €).



Vidéo : Conférence de presse du 1^{er} avril 2014
<http://www.youtube.com/user/lcgbflux>



Entrevue avec le Premier Ministre Xavier BETTEL et le Vice-Premier Ministre Etienne SCHNEIDER : échange des vues sur l'index, le droit social et le droit du travail (29 avril 2014)

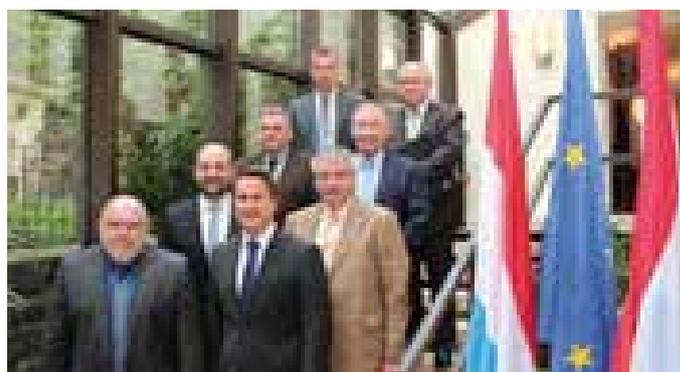
Le 29 avril 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, a rencontré le Premier Ministre Xavier BETTEL et le Vice-Premier Ministre Etienne SCHNEIDER, pour discuter des mesures que le gouvernement devrait prendre pour faire face aux défis qui se posent actuellement.

Le LCGB a rappelé que le **système d'indexation automatique des salaires et des pensions** constitue la seule garantie contre l'érosion du pouvoir d'achat des citoyens et représente un élément essentiel de la paix sociale de notre pays. Pour cette raison, le LCGB défend le maintien intégral du système luxembourgeois d'indexation automatique des salaires et revendique une réintroduction sans équivoque du mécanisme de l'indexation automatique après octobre 2014.

Puisque l'inflation est actuellement très basse, le Premier Ministre et le Vice-Premier Ministre ont confirmé que le gouvernement n'a pas l'intention de prolonger la modulation actuelle de l'index et que cette mesure touchera effectivement à sa fin en octobre 2014. En outre, le gouvernement a retenu qu'il ne va pas légiférer si le nombre de tranches indiciaires se limite au cours de cette période législative en moyenne à une tranche par année. Ceci implique concrètement qu'une nouvelle modulation du système de l'index par voie législative interviendra uniquement dans le cas où deux tranches indiciaires se succéderaient, et ce dans l'intervalle d'une seule année. Les dernières prévisions macroéconomiques renseignent qu'un tel cas de figure n'interviendra pas si l'inflation continue à évoluer dans son rythme actuel.

Le LCGB a ensuite rappelé ses revendications dans une série de dossiers qui touchent au droit du travail et au droit social. En ce qui concerne **l'aide au réemploi**, le LCGB exige que le gouvernement devrait lutter contre les abus et non pas pénaliser les salariés, comme annoncé par une révision des modalités d'octroi et le plafonnement du montant financé par l'Etat. Au sujet de la **limite des 52 semaines de maladie**, le LCGB demande clairement la suppression de cette disposition législative et, concernant le **maintien intégral du salaire en cas de maladie**, le LCGB revendique que le gouvernement procède – suite un arrêt récent de la Cour de cassation – à une révision de la législation en cours.

Pour conclure, le LCGB a réitéré sa demande pour la convocation d'une Tripartite Nationale afin d'y discuter les mesures à prendre pour rééquilibrer le budget de l'Etat et pour lutter contre le chômage. Le LCGB oeuvre pour une décision consensuelle au sein d'une Tripartite Nationale et ne pourra pas marquer son accord à toute charge supplémentaire imposée de façon unilatérale aux salariés du secteur privé. Le Premier Ministre et le Vice-Premier Ministre ont souligné à ce propos qu'ils ne sont à priori pas opposés à une convocation d'une Tripartite, mais qu'une telle décision ne pourra uniquement intervenir en cas de très grande urgence.



Manifestation du 1^{er} mai 2014 à Luxembourg-ville : pas de charges supplémentaires pour les salariés du secteur privé (1^{er} mai 2014)

Le 1^{er} mai 2014, le LCGB a organisé à Luxembourg-ville sa traditionnelle célébration de la Fête du Travail. 1000 membres, délégués, militants et sympathisants du LCGB étaient présents ce jour-là à la capitale du Luxembourg.

Lors de son discours du 1^{er} mai, le président national du LCGB Patrick DURY a dressé un bilan de la crise économique et financière que le Luxembourg traverse actuellement. La disparition du secret bancaire et la perte des recettes sur le commerce électronique vont encore aggraver les problèmes financiers de l'Etat qui doit déjà maintenant faire des économies à hauteur de 1 milliard € pour rééquilibrer le budget d'Etat d'ici 2018.

Les premières mesures annoncées par le gouvernement vont frapper de plein fouet les salariés: révision des bourses d'études à la baisse, augmentation de la TVA en 2015. Et ce malgré le fait que les salariés se voient confrontés à des problèmes existentiels puisque le chômage continue à grimper sans cesse et la politique contractuelle au sein des entreprises est pratiquement arrivée au point mort.

Face à ces constats, la convocation d'une Tripartite Nationale devient de plus en plus urgente. Afin de rééquilibrer les finances publiques et lutter contre le chômage croissant, le LCGB oeuvre pour une décision consensuelle au sein d'une Tripartite Nationale. Le LCGB ne pourra pas marquer son accord à toute charge supplémentaire imposée de façon unilatérale aux salariés du secteur privé.



Vidéo : Discours du 1^{er} mai 2014
<http://www.youtube.com/user/lcgbflux>

Les Tripartites sidérurgiques : engagement contre les fermetures d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange et conclusion de l'accord LUX 2016

Les Tripartites sidérurgiques des années 2011 et 2012 étaient placées sous deux volets très précis :

1. La négociation d'un accord LUX 2016 qui sert d'avenant à l'accord LUX 2011 conclu en 2008
2. La définition de plans de sauvetage pour les sites d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange.

Bien que tous les efforts du LCGB n'aient pas pu éviter la mort d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange (à cette date toujours en état d'« arrêt temporaire à durée indéterminée » selon l'interprétation du groupe ArcelorMittal), le LCGB a pu défendre avec succès le modèle social luxembourgeois par la négociation et la conclusion du plan d'avenir sidérurgique LUX 2016.



ArcelorMittal Rodange et Schifflange : le LCGB revendique la convocation d'une Tripartite sidérurgique (24 mars 2011)

Début 2011, les salariés et leurs syndicats sont confrontés au niveau des sites d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange avec une situation économique et conjoncturelle très difficile. Les partenaires sociaux ont convenu au sein du comité de suivi des effectifs de la Tripartite, ainsi que lors de plusieurs réunions de négociation, dont la dernière a eu lieu le 15 avril 2011 d'un accord qui permet de trouver une solution en appliquant les modalités qui ont fait leur preuve depuis des décennies – la préretraite et la cellule de reclassement (CDR).

Cependant, la mise en œuvre de ce véritable plan de sauvetage dévoile de fortes divergences dans l'interprétation des points de vue du groupe patronal et celui des syndicats contractants.

Le plan de sauvetage pour ArcelorMittal Rodange et Schifflange se concrétise (5 avril 2011)

À la suite d'une réunion du comité de suivi des effectifs de la sidérurgie qui s'est tenue en date du 5 avril 2011 entre les représentants du Gouvernement, avec en tête le Ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas SCHMIT, les représentants de ArcelorMittal Luxembourg et les représentants syndicaux, lors de laquelle il a été discuté du plan de sauvetage et de l'avenir des sites de ArcelorMittal Rodange et Schifflange.

L'A.s.b.l Sidérurgie du LCGB et de l'OGBL se réjouit de constater que :

- Suite à la demande de l'A.s.b.l. Sidérurgie une première ébauche du plan stratégique pour les sites des Rodange et Schifflange a pu être présentée par les responsables de ArcelorMittal
- Le dialogue social quoi que difficile s'est déroulé dans un esprit constructif
- Des mesures ont pu être concrétisées permettant le transfert d'environ 132 ETP (équivalents temps plein) des sites de Rodange et de Schifflange vers des centres de production de Differdange et Belval dans le respect de l'accord tripartite sidérurgique du 19 décembre 2008 et de l'accord LUX 2011
- Les responsables de ArcelorMittal ont convenu à ce que le personnel en surnombre, et donc non mutable sur d'autres sites, sera affecté à la cellule de reclassement (CDR), cellule qui servira à réaliser tous travaux normalement réservés à des entreprises en sous-traitance qui sera limitée aux seuls travaux tels que prévus dans l'accord LUX 2011
- La préretraite-solidarité entrera en vigueur au bénéfice de la mobilité intra-sites

ArcelorMittal Rodange et Schifflange : le LCGB revendique une réunion urgente de la Tripartite sidérurgique dans le but de prolonger la préretraite-ajustement (16 mai 2011)

Dans le cadre des différentes démarches de restructurations en cours de réalisation au sein de la sidérurgie luxembourgeoise, le LCGB revendique en mai 2011 une réunion urgente de la Tripartite sidérurgique. Le LCGB a adressé dans ce sens un courrier au Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER.

L'état des choses dans le dossier du plan de sauvetage ArcelorMittal Rodange et Schifflange représente une situation inacceptable pour le LCGB.

Afin de pouvoir remédier à cette situation intenable, le LCGB revendique de toute urgence une réunion de la Tripartite sidérurgique et ceci avant toute mise en œuvre d'un plan de sauvetage quelconque qui n'est documenté nulle part et dont l'interprétation n'est plus conforme aux stipulations de l'accord LUX 2011.

Vu l'annonce des responsables dans la réunion du 5 avril 2011 que le plan de sauvetage d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange pourrait entraîner un sureffectif supplémentaire de 262 salariés, le LCGB revendique d'ores et déjà la prolongation de la préretraite ajustement au-delà de la classe d'âge 1954.

Pour le LCGB, toutes les démarches prévues par le plan de sauvetage devront strictement s'orienter en fonction de l'intérêt des salariés concernés. Des salariés qui se sont dévoués pendant des décennies pour leur société.

Tripartite sidérurgique: accord sur le plan de sauvetage pour ArcelorMittal Rodange et Schifflange (16 juin 2011)

Les partenaires de la Tripartite sidérurgie réunis en date du 16 juin 2011, à savoir, le Gouvernement luxembourgeois, la délégation de ArcelorMittal, ainsi qu'une délégation de l'A.s.b.l. Sidérurgie du LCGB et de l'OGBL ont pu conclure les discussions autour du plan de sauvetage des sites de ArcelorMittal Rodange-Schifflange et STFS qui ont abouti à un avenant qui fera partie intégrante des accords dits LUX 2011.

Cet accord se basant sur le plan stratégique pour les sites en question comporte trois axes initiaux :

- Axe 1 : réalisation des actions prévues au budget 2011
- Axe 2 : optimisation des infrastructures et des prestations des services supports
- Axe 3 : adaptation des effectifs

L'ensemble des axes représentant un gain potentiel de 38 millions €. Les représentants syndicaux se réjouissent à ce que ces mesures soient réalisées sans licenciement. En effet l'adaptation des effectifs qui s'élève à 262 ETP (équivalents temps plein), prévoit :

- l'affectation de 132 ETP sur les sites de Differdange, Belval et Dommeldange;
- 104 ETP affectés à la cellule de reclassement (CDR) en tant que potentiel de variabilisation et donc affectés à des travaux initialement programmés en sous-traitance;
- 26 ETP en CDR concernés par des plans d'investissements.

Au sein de l'A.s.b.l. Sidérurgie, le LCGB continue à se porter garant du respect des accords LUX 2011.

ArcelorMittal Rodange et Schifflange : ArcelorMittal ne respecte pas les engagements pris (27 septembre 2011)

Le 27 septembre 2011, un comité mixte extraordinaire s'est réuni avec à l'ordre du jour la situation des sites de Rodange et de Schifflange. Les représentants de l'employeur ont réitéré à l'occasion de cette réunion les informations déjà diffusées dans la réunion du 22 septembre 2011.

Le groupe ArcelorMittal envisage d'arrêter pour une phase indéterminée son aciérie au sein du site de Schifflange, le STFS (site de Schifflange) et le Train C (site de Rodange) se retrouvent de fait dans la même situation avec des tonnages très faibles à laminier au cours du mois d'octobre 2011. En ce qui concerne l'avenir du TLM (train 330 du site de Schifflange), les conséquences restent pour le moins prévisibles. Le Train A de Rodange continuera de produire sur deux postes.

Les propos des représentants de l'employeur ne sont pour le moins pas rassurant. Il n'existe aucune date pour la remise en route des installations précitées, un plan industriel pour les sites de Schifflange et de Rodange faisant cruellement défaut. Les investissements prévus au sein de l'accord conclu lors de la Tripartite sidérurgique du 16 juin 2011 sont pour la plus grande partie reportés.

De ces propos, le LCGB doit conclure que la fermeture définitive des sites de Rodange et de Schifflange est décidée.

Le LCGB s'oppose à cette fermeture et s'engagera avec tous les moyens à sa disposition pour œuvrer dans le sens des emplois et des salariés concernés. Pour cette raison, le LCGB décide d'organiser un piquet de manifestation à l'occasion de la réunion de la Tripartite sidérurgique du 11 octobre 2011.



Manifestation des syndicats contre la fermeture d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange (8 octobre 2011)

Le 8 octobre 2011 a eu lieu une manifestation contre la fermeture des sites d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange. La fermeture « temporaire » de ces deux sites fut annoncée le 22 septembre 2011 et confirmée le 27 septembre 2011 et ceci avant que le plan de sauvetage adopté le 16 juin 2011 par la Tripartite sidérurgique n'a pu entièrement être mis en œuvre. Pour le LCGB, il est clair que la direction d'ArcelorMittal a l'intention de fermer définitivement les deux sites sidérurgiques et il s'engage par conséquent avec tous les moyens pour œuvrer dans le sens des emplois et des salariés concernés.

YouTube

Vidéo : Extraits de la manifestation du 8 octobre 2011
<http://www.youtube.com/user/lcglux>



Réunion de la Tripartite sidérurgique : piquet de protestation contre la fermeture d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange (11 octobre 2011)

Le 11 octobre 2011, jour de la première réunion de la Tripartite sidérurgique, a eu lieu à Luxembourg-ville devant le Ministère de l'Economie et du Commerce Extérieur un piquet de protestation contre la fermeture des sites d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange.

Alors que la direction d'ArcelorMittal parle d'une fermeture « temporaire » des deux sites, leurs propos amènent le LCGB à conclure qu'il s'agit d'une fermeture définitive. Cette décision d'ArcelorMittal est une violation flagrante du plan de sauvetage adopté le 16 juin 2011 par la Tripartite sidérurgique et le LCGB continuera à s'engager avec tous les moyens pour œuvrer dans le sens des emplois et des salariés concernés.



Vidéo : Extraits du piquet de protestation du 11 octobre 2011
<http://www.youtube.com/user/lcgb lux>



Tripartite sidérurgique : l'avenir d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange reste incertain (12 octobre 2011)

Lors de la réunion de la Tripartite sidérurgique du 11 octobre 2011, la direction d'ArcelorMittal a présenté sa vision et son projet de fermeture temporaire des installations des sites de Rodange et de Schifflange. Les syndicats contractants ont réitéré leur opposition formelle à la fermeture temporaire des deux sites.

Il a été retenu à l'issue de cette réunion :

- La reconduction du plan LUX 2011 au-delà du 31 décembre 2011 jusqu'au 31 mars 2012, impliquant la continuation de la CDR (cellule de reclassement) ainsi que de la préretraite pour l'année de naissance 1955. Le personnel CFL Cargo sous contrat ArcelorMittal bénéficiera des mêmes conditions.
- La mise en place de deux groupes de travail, l'un pour la gestion à court terme des sureffectifs, et le deuxième qui marque la volonté d'élaborer avant fin mars 2012 un plan industriel LUX 20XX. La mise en place des deux groupes de travail est prévue le 14 octobre 2011.
- La prochaine réunion tripartite a été fixée au 14 décembre 2011.

Entrevue entre LCGB et le Ministre du Travail et de l'Emploi : préparation de la réunion de la Tripartite sidérurgique du 14 décembre 2011 (24 novembre 2011)

Sur demande du LCGB, une entrevue de concertation a eu lieu le 24 novembre 2011 entre une délégation du LCGB et le Ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas SCHMIT. L'objectif de cette entrevue était de clarifier certains sujets en vu de la réunion de la Tripartite sidérurgique du 14 décembre 2011.

Lors de cet échange constructif, les représentants du LCGB présentent la situation difficile actuelle de la sidérurgie luxembourgeoise et de son périmètre. La fermeture temporaire des sites de Rodange et de Schifflange en sont les conséquences directes.

Par la suite, différents sujets comme la gestion de la cellule de reclassement (CDR) et les modalités d'application de la préretraite pour la classe d'âge

1955 ont été abordés. Dans ce contexte, les représentants du LCGB se sont opposés à l'attitude d'ArcelorMittal qui refuse de laisser partir au 1^{er} janvier 2012 en préretraite ajustement les salariés qui, au courant de l'année 2012, seront éligibles pour pouvoir bénéficier de la préretraite postée.

En outre, le LCGB a revendiqué que la préretraite-ajustement, ainsi que toutes les autres mesures de la Tripartite sidérurgie soient également appliquées pour ArcelorMittal Dudelange.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi a pris note et partage les inquiétudes du LCGB dans ce dossier. Le Ministre s'est engagé d'étudier les différentes pistes pour remédier à cette situation et il espère que lors des réunions de la Tripartite sidérurgie des solutions pourront être trouvées en faveur des salariés concernés.

Réunion de la Tripartite sidérurgique : est-ce l'annonce de la fin de la sidérurgie luxembourgeoise ? (14 décembre 2011)

Le 14 décembre 2011, le LCGB doit constater avec une grande déception qu'ArcelorMittal est incapable de présenter un plan de survie des sites de Schifflange et de Rodange ainsi que des investissements et des innovations permettant de pérenniser la sidérurgie luxembourgeoise.

Au lieu de présenter ne serait-ce qu'une ébauche de plan industriel stratégique, comme d'ailleurs demandé par le gouvernement luxembourgeois lors de la 1^{ère} réunion du 11 octobre 2011, les responsables d'ArcelorMittal s'obstinent à ne voir que plus loin qu'un seul trimestre.

C'est une honte pour le géant mondial de l'acier d'être incapable de développer une politique industrielle qui dépasse un seul et unique trimestre.

Le LCGB interprète cette attitude complètement irresponsable comme une provocation ouverte vis-à-vis des autres partenaires de la Tripartite sidérurgique, un mépris du personnel d'ArcelorMittal et une rupture du « contrat » entre la sidérurgie et le pays tout entier qui a permis au cours des dernières décennies de faire d'énormes efforts permettant à la sidérurgie luxembourgeoise de survivre et de rester compétitive.

Compte tenu de ces faits, le LCGB a adressé à la date du 15 décembre 2011 une lettre ouverte à Lakshmi MITTAL en lui demandant de s'exprimer clairement sur sa politique industrielle au Luxembourg ainsi que sur l'avenir des sites de production luxembourgeois par des projets d'investissements substantiels et des gammes de produits innovants.

C'est cependant avec satisfaction que le LCGB constate que la prolongation jusqu'au 31 mars 2012 des mesures sociales de l'accord LUX 2011, décidée le 11 octobre 2011 a quand-même été signée ce 14 décembre 2011. Il s'agit ici principalement des instruments de la cellule de reclassement (CDR) qui permet ainsi de continuer à protéger le personnel contre tout licenciement et toute perte de rémunération ainsi que de la préretraite-ajustement et de la préretraite pour travail posté supérieur à 20 ans, qui sont toutes les deux avancées au 1^{er} janvier 2012 pour le personnel né en 1955.



ArcelorMittal Rodange et Schifflange : la sidérurgie luxembourgeoise en deuil (20 mars 2012)

Fidèle à son langage « d'arrêt temporaire à durée indéterminée » utilisé partout en Europe, ArcelorMittal vient de confirmer ce que le LCGB redoute depuis des mois.

Interprétés à leur juste valeur par le LCGB, les annonces faites par ArcelorMittal le 20 mars 2012 en réunion du Comité Mixte se traduisent comme suit :

Pour le site de Schifflange :

- ACIERIE : Fermeture;
- TLM : Fermeture;
- STFS : Fermeture dès la montée en régime du nouveau laminoir de Duisburg (octobre 2012).

Pour le site de Rodange :

- TRAIN C : Fermeture dès que les usines polonaises du groupe réussiront à laminier le Gewi.
- TRAIN A : Sursis jusque fin 2012 à travers une marche fortement dégradée.

Le LCGB dénonce la politique des dirigeants d'ArcelorMittal qui, à la recherche d'un rendement financier simpliste, pratiquent une politique de vampirisme financier au détriment des salariés. La conséquence en est la fermeture pure et simple de 2 des 4 grandes usines sidérurgiques luxembourgeoises et la perte directe de plusieurs centaines d'emplois.

Face à ce carnage du patrimoine industriel luxembourgeois, le LCGB revendique le respect du modèle social luxembourgeois qui se base d'un côté sur des conditions de travail définies au sein des conventions collectives, des mesures d'accompagnement développées au sein des accords Tripartite sidérurgique et de leurs annexes et de l'autre côté sur le modèle de cogestion développé au fil des différentes étapes de la restructuration de la sidérurgie luxembourgeoise.

Tripartite sidérurgique : le LCGB a défendu avec succès le modèle social luxembourgeois (28 mars 2012)

Le LCGB, fidèle à son principe de base, qui est la défense des existences et des intérêts des salariés de la sidérurgie luxembourgeoise et grâce à la qualité de négociation de ses représentants, a pu signer le protocole d'accord sur le plan d'avenir sidérurgique LUX 2016 lors de la réunion Tripartite sidérurgique du 28 mars 2012.

Le protocole LUX 2016 définit les accords suivants :

- Durée de 5 ans (du 1^{er} avril 2012 jusqu'au 31 décembre 2016);
- Reconstitution de la cellule de reclassement (CDR) jusqu'au 31 décembre 2016;
- Maintien du salaire garanti et protection contre le licenciement pour raisons économiques et conjoncturels jusqu'au 31 décembre 2016;
- Preretraite ajustement et préretraite postée pour les classes d'âge 1956-1957-1958-1959 avec départ anticipé au 1^{er} janvier de l'année d'accomplissement du 57^e anniversaire des personnes concernées;
- Possibilité de recours au prêt temporaire de main d'œuvre;
- Toutes les mesures d'accompagnement social ci-dessus sont également valables pour les sites d'ArcelorMittal Bettembourg, ArcelorMittal Bissen et ArcelorMittal Dudelange;
- Plan industriel : ArcelorMittal s'est engagé à garantir une enveloppe de 150 à 200 millions € pour les années 2012-2016 pour les sites de Belval et de Differdange;
- Train 2 à Belval : ArcelorMittal s'est engagé à réaliser une étude stratégique du projet d'investissement pour la modernisation de ce train qui fera l'objet d'un processus de validation en 2013. En cas de non-respect de cet engagement, pérennisant à long terme le site de Belval, le gouvernement se réserve le droit de revoir fin 2013 le cofinancement des mesures d'accompagnement social pour les années 2014 et suivantes.

Cependant le LCGB regrette fortement que, malgré cet accord tripartite, ArcelorMittal continue à poursuivre sa politique de fermeture à court terme des sites de Rodange et de Schifflange.



Réunion du comité de suivi des effectifs de la sidérurgie : l'accord LUX 2016 est respecté (26 octobre 2012)

Suite à la réunion du comité de suivi des effectifs de la sidérurgie du 26 octobre 2012, le LCGB constate qu'ArcelorMittal respecte l'accord tripartite sidérurgique LUX 2016 signé fin mars 2012. Les outils, cellule de reclassement (CDR) et préretraite, jouent pleinement leur rôle et permettent ainsi le redéploiement des salariés en sureffectif vers de nouveaux postes.

Le plan d'investissements est en cours de réalisation et sera mis en œuvre selon l'échéancier prévu. Les études sur la modernisation du train 2 de Belval sont toujours en cours et confirme la volonté du groupe ArcelorMittal de continuer à développer la gamme des palplanches.

Malheureusement le LCGB doit également constater que le groupe ArcelorMittal poursuit sa stratégie de fermeture complète du site de Schifflange.

Réunion du comité de suivi des effectifs de la sidérurgie (28 avril 2014)

Suite à la réunion du comité de suivi des effectifs de la sidérurgie du 28 avril 2014, le LCGB constate qu'ArcelorMittal respecte l'accord tripartite sidérurgique LUX 2016 et que les engagements pris par ArcelorMittal au niveau des investissements sont poursuivis et réalisés.

Le gouvernement a pris acte de ces respects et donne un accord de principe pour la poursuite de la cellule de reclassement (CDR) ainsi que la reconduction de la préretraite ajustement avec départ au 1^{er} janvier pour les années de naissance 1958 et 1959.

La sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé : le LCGB revendique de nouvelles pistes dans la lutte contre le chômage

Le Luxembourg s'est doté à partir de la fin des années 1970 de plusieurs instruments spécifiques (division anti-crise, cellule de reclassement, préretraites, etc.) permettant d'éviter des licenciements pour raisons économiques et contribuant ainsi à la lutte contre le chômage.

Les concepts d'économie sociale, puis d'économie solidaire se sont cristallisés au cours des décennies suivantes. Ils ont entraîné une série de réflexions et de positionnements de la part du gouvernement et des acteurs impliqués dans cette nouvelle forme d'économie. Ils sont également à la base des multiples initiatives pour l'emploi qui existent actuellement.

Face à une croissance sans cesse du chômage et tout particulièrement du chômage des jeunes, le gouvernement et les partenaires sociaux doivent creuser les bonnes pistes pour éviter un nombre croissant de chômeurs de longue durée et de jeunes qui débutent leur « carrière professionnelle » comme demandeurs d'emploi sans chances réelles pour une insertion durable sur le 1^{er} marché du travail.

Il est notre devoir de nous baser sur ces structures qui ont jadis connu un succès dans la lutte contre le chômage et de les compléter selon les besoins de notre temps pour développer de nouvelles pistes de solutions dans la lutte contre le chômage dans toutes ses formes.

Début 2012, le LCGB a développé un modèle de sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé. Les réflexions et revendications en cette matière ont été présentées à maintes reprises au gouvernement luxembourgeois.

Vu le coût de la vie et la réalité immobilière du Luxembourg, des mécanismes de sauvegarde des existences doivent être mis en place pour éviter que des salariés victimes d'une crise économique éprouvent des difficultés pour vivre une vie décente ou pour garder leur habitation et ce malgré le fait qu'ils ont réussi à rester sur le marché du travail.

C'est ici que l'économie sociale et solidaire devra jouer son rôle. Elle devra être le garant de la sauvegarde de l'existence de chaque salarié du secteur privé lorsque le marché du travail n'arrive plus à offrir cette garantie. Pour cela, deux alternatives sont imaginables : soit l'économie sociale et solidaire se dote de nouvelles structures d'encadrement à côté des instruments et mesures qui existent déjà depuis les années 1970-1980 ou bien elle regroupe et complète en son sein ces instruments pour créer un véritable outil puissant de sauvegarde des existences.

Des **structures de « gestion des sureffectifs »** comparables à la cellule de reclassement (CDR) ou la division anti-crise (DAC) pourraient être mises en place dans des secteurs à homogénéité élevée (p.ex. artisanat, construction, banques et assurances, etc.).

Ces structures qui relèvent de l'économie sociale devraient avoir comme finalité absolue d'aider les salariés confrontés à un licenciement pour raisons économiques de retourner aussi rapidement que possible sur le marché du travail et ce sans passer par le chômage.

Si pour une raison ou une autre, il n'est pas possible de replacer directement une personne sur le marché du travail, une **structure de coordination (p.ex. l'ADEM)** doit garantir que l'existence de la personne reste sauvegardée. Pour cela, il est clair que l'économie sociale et l'économie solidaire doivent aller main en main.

Dans la pratique, toute personne qui perd son emploi pour des raisons économiques devra dès son licenciement être encadrée par la structure de

coordination et ce à tous les niveaux. Cette structure de coordination agit à **quatre niveaux hiérarchiques** (cités ici de manière décroissante) :

1. la personne a été placée dans la structure de gestion des sureffectifs et trouve rapidement un nouvel emploi dans son secteur ou dans un autre secteur assimilé, l'encadrement par la structure de coordination prend fin à ce moment;
2. la personne éprouve des difficultés pour trouver un nouvel emploi, elle est prise en charge par la structure de coordination et reste employée par le biais de prêts temporaires de main-d'œuvre et son employabilité est améliorée par des formations continues. Si nécessaire, la structure de coordination assurera le transfert de la personne d'un secteur économique vers un autre (p.ex. de la construction vers l'artisanat);
3. la personne ne peut plus être employée sur le marché du travail, la structure de coordination fera en sorte qu'elle est placée au niveau de l'économie sociale et solidaire dans une initiative pour l'emploi. Ce placement aura pour but de mieux encadrer la personne et de faire en sorte qu'elle pourra à nouveau rentrer sur le 1^{er} marché du travail;
4. lorsque la personne a été placée dans une initiative pour l'emploi et sa période de prise en charge prend fin, son existence risque d'être mise en péril. La structure de coordination placera dans ce cas de figure la personne au 2^e niveau de l'économie solidaire. Ici, tous les efforts doivent être faits pour garantir le retour de la personne vers une initiative pour l'emploi ou vers le 1^{er} marché du travail.

La structure de coordination relève de l'économie sociale et aura surtout pour mission d'employer les personnes qu'elle encadre et d'éviter qu'elles doivent rester à la maison sans occupation utile. Les moyens mis à disposition pour employer les salariés concernés sont le prêt temporaire de main-d'œuvre vers un autre employeur avec comme objectif

final une relation de travail stable avec un nouvel employeur et différents types de formations continues, de formations en alternance ou de formations sur le tas.

De cette manière, chaque salarié aura la meilleure chance possible d'accéder directement ou par le biais d'une formation et réorientation professionnelle à un nouvel emploi.

Par le biais de la **hiérarchisation des structures de sauvegarde des existences** que nous venons de décrire, il sera possible à la fois de sauvegarder l'existence des salariés licenciés pour des raisons économiques et d'assurer à tous les niveaux qu'ils puissent continuer à se faire employer dans des relations de travail normales.

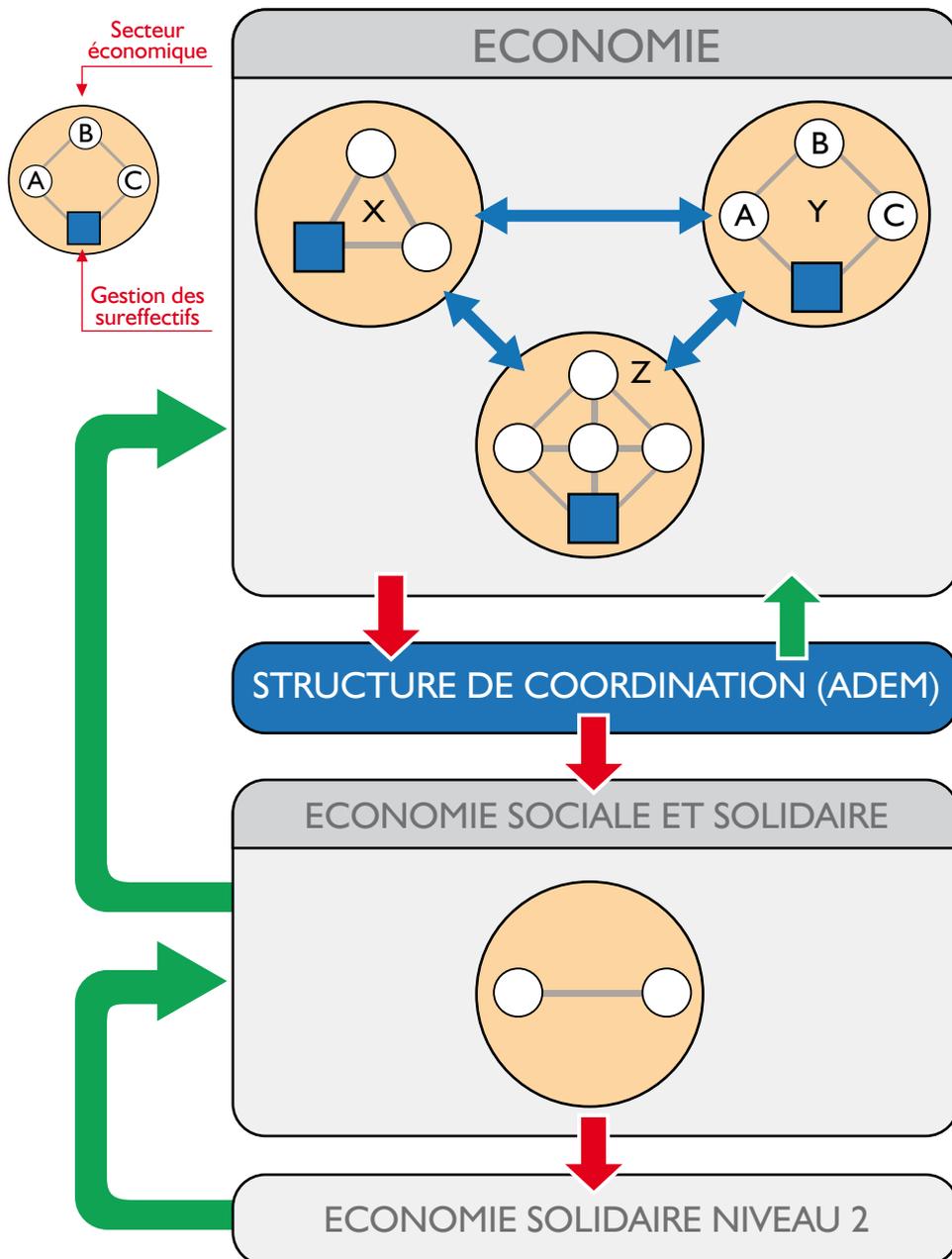
Les initiatives pour l'emploi et autres acteurs de l'économie sociale et

solidaire auront la mission d'accueillir les salariés qui ne sont plus aptes de rester au sein du 1er marché de l'emploi.

La sauvegarde de l'existence des salariés via l'économie sociale et solidaire doit uniquement être appliquée dans des cas inévitables. Ceci est d'autant plus évident si l'on considère que les personnes qui n'arrivent pas, pour une raison ou une autre, à rester sur le marché du travail, courent le risque de se retrouver de façon permanente au sein des structures de l'économie sociale et solidaire (initiatives pour l'emploi et autres acteurs).

Afin d'éviter un tel cas de figure, les employeurs doivent à leur tour être directement impliqués à ce niveau. Une plus forte participation des employeurs au sein des initiatives pour l'emploi permettrait notamment une insertion plus efficace sur le marché du travail des jeunes demandeurs d'emploi placés au sein de l'économie sociale et solidaire.

Aperçu schématique du modèle de structures de la « gestion des sureffectifs »



Le chômage des jeunes : le LCGB revendique la mise en place d'un nouveau contrat d'initiation-emploi (CIE) pour jeunes peu qualifiés

Au cours des dernières années, la crise a eu pour conséquence une forte augmentation du chômage des jeunes. Comme partout en Europe, les jeunes de moins de 30 ans se trouvent également au Luxembourg face à une situation de plus en plus difficile.

En 2012, le LCGB a mené une série de réflexions sur le chômage des jeunes pour creuser de nouvelles pistes au niveau de l'apprentissage au sein des entreprises et le placement de jeunes peu qualifiés. Ces réflexions ont abouti à la revendication du LCGB pour un nouveau contrat d'initiation-emploi (CIE) ayant exclusivement comme but de faire accéder des jeunes peu qualifiés à des contrats à durée indéterminée (CDI).

Le nouveau CIE revendiqué par le LCGB

Le nouveau contrat CIE complétera les dispositifs existants. Il sera conclu entre l'entreprise et le jeune se déroulera sous forme de stage d'apprentissage.

Avant de conclure ce contrat, l'employeur doit dresser un descriptif détaillé du poste à occuper par le jeune non-qualifié. Sur base de ce descriptif, le jeune suit au sein de l'entreprise une formation pratique sur le tas.

Le stage porte sur une durée minimale d'une année avec deux prolongations possibles.

La rémunération des jeunes sous contrat nouveau CIE correspond au salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés avec un subventionnement de 50 % de cette somme par le Fonds pour l'Emploi (reprenant ainsi les mêmes modalités du CIE actuellement en vigueur).

S'y ajoute encore que l'Etat finance intégralement les heures de formation du jeune, les heures d'encadrement par le tuteur et toute autre mesure de formation ou d'encadrement (p.ex. renforcement des connaissances linguistiques, obtention du permis de conduire, etc.).

Afin de garantir le succès de ce nouveau contrat CIE, les partenaires sociaux doivent surtout et avant tout procéder à une analyse des postes d'emploi possibles et disponibles pour jeunes non-qualifiés. Ce travail une fois réalisé, le nouveau CIE offrira aux jeunes la possibilité de faire 2

à 3 expériences professionnelles et leur aidera à trouver / choisir le poste adapté à leur formation.

Finalement, ce nouveau contrat CIE évitera également que de nombreux jeunes non-qualifiés sont placés à vie dans une initiative sociale pour l'emploi.

Evolution du dossier de 2012 à 2014

La revendication du LCGB pour un nouveau contrat CIE a été remise le 19 juin 2012 par écrit au Ministre du Travail, mais elle reste jusqu'ici sans suites. En effet, le projet de loi 6521 portant sur le plan d'action pour la jeunesse « Garantie jeune », qui vient d'être déposé en début d'année à la Chambre des Députés, ne a pas prévu de nouvelles mesures pour la lutte contre le chômage des jeunes, mais se limite exclusivement à une adaptation des mesures existantes en faveur de l'emploi des jeunes (contrats CAE, CIE et CIE-EP).

Pour le LCGB, le plan d'action pour la jeunesse « garantie jeune » mise en place à la mi-2014 ne peut pas se limiter à de simples adaptations du dispositif d'aides publiques actuellement en vigueur.

Face au chômage des jeunes croissant, le gouvernement luxembourgeois a l'obligation d'aller au-delà des sentiers battus et de compléter les mesures existantes par de nouvelles mesures ciblées visant un encadrement efficace et efficient de tous les jeunes demandeurs d'emploi (qualifiés ou non-qualifiés) dans le but de leur faciliter en ces temps de crise l'accès à un contrat à durée indéterminée (CDI).

La réforme de l'enseignement secondaire et la relance du système dual de l'apprentissage : le LCGB s'engage pour une formation initiale de qualité

Tout au long de la période allant de 2011 à 2013, le LCGB s'est prononcé à plusieurs reprises au sujet de l'avenir de l'enseignement luxembourgeois.

A ce sujet le LCGB est pour une formation initiale de qualité, pour une relance du système dual de l'apprentissage, pour le maintien de l'apprentissage des langues dans l'enseignement luxembourgeois et en faveur du personnel des écoles privées luxembourgeoises.

Entrevue entre la fédération LCGB-Ecoles privées et la Ministre Mady DELVAUX-STEHRRES : un engagement résolu en faveur du personnel et des écoliers (27 février 2012)

Un premier échange de points de vue entre le comité de la Fédération LCGB-Écoles privées fondée en 2011 et la Ministre de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle Mady DELVAUX-STEHRRES a eu lieu le 27 février 2012.

Au cours de cette entrevue, qui s'est déroulée dans une ambiance constructive et détendue, les membres du comité de la fédération LCGB-Écoles privées ont discuté avec la Ministre et ses conseillers, entre autres, des difficultés rencontrées lors de l'application de la réforme de la formation professionnelle qui a débutée cette année scolaire. Les autres thèmes abordés ont été l'importance des écoles privées au Luxembourg, l'introduction et la mise en œuvre pratique du tutorat dans les écoles secondaires luxembourgeoises et, bien entendu, la réforme de l'enseignement scolaire secondaire au Grand-duché.

En ce qui concerne la réforme prévue de l'enseignement secondaire, la fédération LCGB-Écoles privées aimerait rappeler encore une fois qu'elle s'engage pour un dialogue ouvert avec toutes les parties. Pour que la politique puisse contrôler le chômage des jeunes en pleine croissance, le gouvernement doit veiller à ce que tous les élèves arrivant en fin de scolarité disposent d'une formation de haute qualité, offrant à chacun la possibilité de trouver un poste d'apprenti ou de travail.



Entrevue entre le LCGB et l'ADR : échange de vues sur la réforme de l'enseignement (24 mai 2012)

Le 24 mai 2012, le LCGB a rencontré des représentants du parti politique ADR pour discuter sur l'actualité politique et sociale dont notamment un échange de vues sur l'enseignement au Luxembourg.

Vu l'évolution inquiétante du chômage des jeunes, les deux interlocuteurs sont d'accord que la réforme de l'enseignement secondaire pourra uniquement avoir pour but de permettre à tous les jeunes d'accomplir leurs études au meilleur niveau possible et ce avec un diplôme de fin d'études qui reste compétitif par rapport aux diplômes dispensés dans la Grande Région. Le LCGB propose en outre de mettre en place une nouvelle forme de CIE dont le but sera d'offrir aux jeunes faiblement qualifiés des formations pratiques sur le tas.



Centre de Formation ArcelorMittal : pour une relance du système dual de la formation professionnelle (29 janvier 2013)

En janvier 2013, les médias luxembourgeois annoncent que le groupe ArcelorMittal envisage de fermer son Centre de Formation à Differdange. Le plus grand patron industriel du pays compte ainsi mettre une fin au système dual de la formation professionnelle de ses apprentis qui a fait ses preuves pendant des décennies. C'est la fin d'une ère, mais peut-être également le début de la mise en place d'un nouveau concept propice pour le développement industriel. Tout dépendra de la volonté politique de notre gouvernement et de l'engagement des employeurs dans le secteur industriel.

Rappelons encore une fois que le LCGB a insisté au cours des derniers mois à plusieurs reprises sur l'importance de l'apprentissage dans les entreprises issues de l'industrie. Pendant des années, cette formation des apprentis au sein des entreprises industrielles a été délaissée. Ceci a créé un manque de main-d'œuvre qualifiée au Luxembourg.

A première vue, le fait que le plus grand producteur mondial d'acier semble maintenant envisager la fermeture de son centre de formation paraît donc comme un coup dur pour l'avenir industriel de notre pays. Mais cette décision pourrait également servir de nouveau départ pour le développement des métiers industriels au Luxembourg.

Une étatisation du Centre de Formation ArcelorMittal à Differdange pourrait servir d'occasion pour la relance du système dual de la formation professionnelle (école-entreprise) pour métiers industriels. En effet, une éventuelle transformation du Centre de Formation d'ArcelorMittal en école professionnelle nationale permettrait, avec le soutien des employeurs, de mieux former les jeunes qui sont en train d'apprendre un métier de l'industrie. Il en résulterait de cette initiative l'augmentation du nombre de jeunes bien qualifiés et par conséquent un renforcement tissu industriel luxembourgeois. Il faudrait également se poser la question si ce modèle d'école professionnelle nationale ne pourrait pas servir de base pour le développement d'apprentissages ciblés dans des domaines économiques en développement (p.ex. secteur de la logistique).

Le LCGJ se prononce en faveur d'une formation initiale de qualité pour tous les jeunes au Luxembourg (24 avril 2013)

Dans sa dernière réunion du 24 avril 2013, le comité du LCGJ, la structure jeunes du LCGB, a discuté sur plusieurs sujets d'actualité dont notamment la réforme de l'enseignement secondaire.

Le savoir-faire des salariés est le seul atout stratégique dont l'économie luxembourgeoise dispose. L'évolution future de notre pays dépendra donc largement du bon niveau de formation des nouvelles générations. Par conséquent, la réforme de l'enseignement secondaire doit donc garantir que les jeunes et les enfants qui sont aujourd'hui à l'école soient formés et préparés le mieux possible au marché du travail et à la vie active.

A ce sujet, le LCGJ revendique une formation initiale de qualité pour tous les jeunes au Luxembourg. Vu l'évolution récente du chômage et tout particulièrement du chômage des jeunes, les diplômes obtenus par les jeunes doivent rester compétitifs sur le marché du travail. Tout nivellement vers le bas doit absolument être évité.

Dans ce contexte, les connaissances linguistiques constituent un facteur-clé. Le multilinguisme est un avantage compétitif important de notre pays qui ne doit pas être anéanti par la réforme de l'enseignement secondaire.

Le LCGJ est également d'avis que la réforme de l'enseignement secondaire doit viser une lutte par tous les moyens contre l'échec scolaire, notamment par un accompagnement renforcé des élèves présentant des difficultés. Ces efforts doivent être complétés par une promotion plus poussée des forces et des compétences de chaque jeune afin de faciliter l'accès à des études supérieures.

Finalement, le LCGJ se prononce en faveur d'une relance du système dual de la formation professionnelle (école-entreprise). Dans ce contexte, la transformation du centre de formation ArcelorMittal à Differdange en école professionnelle nationale pourrait constituer un premier pas dans cette direction.

Enseignement et formation professionnelle: Une formation initiale de qualité au cœur des débats entre le LCGB et le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (13 février 2014)

Le 13 février 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, a rencontré le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude MEISCH, et le Secrétaire d'État à l'Éducation nationale, à l'Enfance et à la Jeunesse, André BAULER, pour discuter des mesures prévues par le programme gouvernemental dans le cadre de ses ressorts.

Une grande partie de l'entrevue a été consacrée à l'avenir de la formation professionnelle au Luxembourg. Les deux parties sont d'accord sur le fait que l'apprentissage revêt un rôle primordial pour une meilleure insertion des jeunes dans les entreprises en général et le futur développement des entreprises industrielles du pays en particulier. Le LCGB se prononce tout particulièrement en faveur d'une relance du système dual de la formation professionnelle (école-entreprise) dans le secteur de l'industrie et d'un développement d'apprentissages ciblés dans des domaines économiques en développement (p.ex. secteur de la logistique). Le Ministre et le Secrétaire d'Etat ont souligné que le système actuel sera perfectionné dans le but de fournir à tous les jeunes du Luxembourg une formation initiale de qualité et que l'orientation des jeunes au cours des trois premières années avant la formation professionnelle sera renforcée pour permettre un choix de formation en toute connaissance de cause.

Au sujet de l'enseignement des langues au Luxembourg, le LCGB défend la position que les connaissances linguistiques constituent un facteur-clé pour le développement économique du Luxembourg. Le multilinguisme est un avantage compétitif important de notre pays qui ne doit pas être anéanti par les réformes à venir. Le Ministre et le Secrétaire d'Etat ont souligné que le gouvernement n'a pas l'intention de remettre en cause le multilinguisme traditionnel de l'enseignement luxembourgeois. Il est cependant envisagé d'étudier l'impact d'une alphabétisation en français sur les enfants romanophones et d'introduire différents socles pour les connaissances et compétences des élèves dans les langues enseignées au Luxembourg.



Le dossier des bourses d'études : le LCGB revendique un traitement équitable de tous les salariés et défend un système d'aides financières pour études supérieures compétitif et socialement juste

Le dossier des bourses d'études a débuté suite à l'échec de la Tripartite Nationale de début 2010. Le gouvernement décide alors pour des raisons purement budgétaires de supprimer les allocations familiales à partir de l'âge de 18 ans et de les remplacer par une formule d'aides financières beaucoup plus généreuses qui exclut les salariés non-résidents. Dès l'annonce de ce projet par le gouvernement, le LCGB lutte pour une égalité de traitement de tous les salariés dans ce dossier.

Le LCGB multiplie les démarches juridiques et saisit dans ce dossier le Tribunal administratif luxembourgeois et la Commission européenne faisant en sorte que le dossier est porté à la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE). En juin 2013, un arrêt de la CJUE confirme la position du LCGB dans le dossier et la discrimination des salariés frontaliers concernant le droit aux bourses d'études prend fin.

C'est à ce moment que le gouvernement entend réformer le système d'aides financières pour études supérieures afin de garantir sa viabilité. Selon l'avis du LCGB et des associations d'étudiants, la réforme proposée par le nouveau gouvernement entré en fonction en décembre 2013 ne permettra pas à chaque étudiant de poursuivre des études supérieures selon ses possibilités intellectuelles. En effet, la réforme revoit à la baisse le niveau des aides financières et les « critères sociaux » introduits répondent d'abord et avant tout à des considérations relatives à la situation du Budget de l'Etat et non pas à la situation sociale de l'étudiant. Le LCGB se bat désormais pour un système d'aides financières pour études supérieures compétitif, équitable et socialement juste.

Suppression des allocations familiales à partir de 18 ans : le LCGB revendique un traitement équitable de tous les salariés (5 juillet 2010)

Le 5 mai 2010, le gouvernement annonce les mesures de son plan d'austérité. Parmi toutes les mesures annoncées (fiscales et autres), certaines touchent de plein fouet les travailleurs frontaliers. Le LCGB rejette fermement toute mesure qui conduirait à un traitement inéquitable des travailleurs. A travail et à cotisations égales, les prestations doivent être égales pour tous les salariés.

Annoncée dans le cadre du discours sur l'état de la nation 2010, la suppression des allocations familiales à partir de 21 ans s'est concrétisée très rapidement au travers d'un projet de loi déposé le 18 juin dernier, celui-ci parlant même de la suppression des allocations familiales à partir de 18 ans. Ce projet de loi porte le numéro 6148 et frappe de plein fouet les frontaliers et a des conséquences dramatiques pour les familles concernées.

Qu'implique le projet de loi 6148 ?

- La suppression, pour tous, des allocations familiales à partir de 18 ans (perte allant de 234,12 € à 410,60 € par mois et par enfant concerné (pour les frontaliers, sous réserve d'un droit éventuel dans le pays de résidence).
- La seule exception concerne les enfants qui poursuivraient des études secondaires ou secondaires techniques au-delà de 18ans.
- La suppression, pour tous, de l'allocation de rentrée scolaire à partir de 18 ans (perte allant de 161,67 € à 323,24 € par an et par enfant concerné).
- L'octroi d'une bourse d'études pour les résidents (depuis plus de 5 ans) à hauteur de 6.000,00 € par an et par enfant indépendamment des revenus des parents. Les non-résidents sont exclus de cette mesure.

- L'octroi de prêts pour études à taux réduit pour les résidents (depuis plus de 5 ans) à hauteur de 6.000,00 € par an et par enfant indépendamment des revenus des parents. Les non-résidents sont exclus de cette mesure.
- Le maintien du boni pour enfant (922,50 € par an et par enfant) pour les bénéficiaires des bourses d'études. Les non-résidents étant exclus du système des bourses, ils ne percevront plus le boni pour enfant (soit une perte de 922,50 € par an et par enfant).
- Le maintien des dispositions concernant l'octroi de la classe IA pour les familles monoparentales touchant le boni pour enfant. Les non-résidents monoparentaux étant exclus du boni, ils ne seront plus classés en classe d'impôt IA mais bien en classe d'impôt I.
- Le maintien des dispositions concernant l'octroi du CIM (Crédit d'Impôt Monoparental) d'une valeur de 750,00 € par an. Les non-résidents monoparentaux n'étant plus classés en classe d'impôt IA, ils ne recevront plus le Crédit d'Impôt Monoparental.
- Au niveau de l'assurance maladie, le droit à la co-assurance pour les enfants n'est plus lié au fait de percevoir des allocations familiales mais est lié au fait de bénéficier du boni pour enfant. Les non-résidents étant exclus du boni pour enfant, ils verront leurs enfants non-couverts au niveau de l'assurance maladie.

Pour toutes ces raisons, le LCGB a préparé une campagne « cartes postales » et lance un appel à tous les salariés de se servir de ce support pour écrire au Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER pour lui demander de veiller au traitement équitable de tous les salariés.

Projet de loi 6148 : le LCGB refuse tout traitement inéquitable des salariés (13 juillet 2010)

Le LCGB se montre consterné du fait que le projet de loi 6148 qui avait été élaboré « à la va-vite », est voté le 13 juillet 2010 par la Chambre des députés.

Le système de bourses d'études, qui fonctionnait selon des critères socialement équitables, vient d'être fondamentalement restructuré et les familles les moins aisées ainsi que les frontaliers en font directement les frais.

Cette loi a en effet des conséquences importantes, notamment sur les frontaliers ayant des enfants de 18 ans et plus qui poursuivent des études supérieures : suppression du droit aux allocations familiales, du boni pour enfant et ce dès le 1^{er} octobre 2010. Une catastrophe pour les familles concernées !

Malheureusement, suite au vote qui vient d'intervenir le 13 juillet 2010 à la Chambre des députés, le LCGB doit constater que l'égalité de traitement n'est aujourd'hui plus garantie entre tous les salariés du Grand-duché.

Le LCGB rejette toute mesure qui conduirait à un traitement inéquitable des salariés. A travail et à cotisations égales, les prestations doivent être égales pour tous les salariés. Le LCGB ne veut pas de système social et fiscal à deux vitesses.

Le LCGB va à présent analyser toutes les possibilités juridiques existantes en vue de sauvegarder les intérêts des travailleurs.

Le LCGB demande enfin à tous les salariés de continuer à manifester leur attachement à un système social et fiscal qui soit juste et équitable pour tous au travers de l'action qu'il a lancée le 1^{er} juillet 2010.

Manifestation des syndicats à la Place Clairefontaine : droits égaux pour tous les salariés au Luxembourg (16 septembre 2010)

Le 16 septembre 2010, plus de 2.000 personnes participent à une manifestation commune des syndicats à la Place Clairefontaine à Luxembourg-ville.

Lors de son discours, le secrétaire général du LCGB, Patrick DURY, s'est prononcé pour un traitement équitable de tous les salariés au Luxembourg et pour le respect du principe de l'égalité de traitement, de la justice sociale et de la solidarité, en premier lieu au Luxembourg et dans la Grande Région et finalement en Europe.

Pour le LCGB, la cohésion sociale au Luxembourg est garantie par l'ensemble des résidents et des frontaliers qui viennent chaque jour participer au développement de l'économie et de la prospérité de ce pays. Il faut éviter à tout prix une politique de l'apartheid sociale.



La Commission européenne donne raison aux syndicats dans le dossier de la suppression des allocations familiales pour étudiants (22 octobre 2010)

Le 22 octobre 2010, les frontaliers au Luxembourg peuvent se réjouir d'une bonne nouvelle en ce qui concerne les aides financières pour études supérieures de leurs enfants. En effet, le Commissaire européen désigné à l'emploi et aux affaires sociales, László ANDOR, souligne ce jour-là que l'introduction d'une clause de résidence pour l'octroi des aides financières en cas d'études supérieures est probablement contraire aux dispositions européennes en matière de mobilité des travailleurs puisque cette clause pénalise avant tout les enfants de frontaliers.

Depuis le début, le LCGB était conscient du fait que la modification prévue sera contraire au principe de l'égalité de traitement et qu'elle va, du point de vue du droit européen, à l'encontre de la mobilité des travailleurs.

Pourtant le gouvernement n'a pas accepté de reconsidérer la modification législative bâclée, respectivement de l'annuler après le vote à la Chambre des députés.

Le LCGB constate maintenant, avec beaucoup de regrets, que le Luxembourg risque un recours devant la Cour de Justice Européenne au sujet de la loi en question, et ceci avant tout parce que le gouvernement luxembourgeois a ignoré les arguments des syndicats en relation avec les modifications législatives portant sur les aides financières pour études supérieures.

Allocations familiales des salariés frontaliers : entrevue des syndicats de la Grande Région avec le Premier Ministre luxembourgeois Jean-Claude JUNCKER (17 février 2011)

Le 17 février 2011, une délégation de la Plate-forme syndicale de la Grande Région dont fait partie le LCGB a rencontré le Premier Ministre Jean-Claude Juncker pour discuter sur la nouvelle loi des allocations familiales. Pour le LCGB, le secrétaire général Patrick DURY et le Responsable du Département Grande Région et Frontaliers Vincent JACQUET ont participé à cette entrevue. Pour les syndicats, la suppression des allocations familiales pour les enfants de frontaliers âgés de plus de 18 ans est jugée discriminante et a déjà fait l'objet de nombreuses actions de la part des salariés et des syndicats.



La Commission européenne ouvre une procédure en infraction contre l'Etat luxembourgeois (15 avril 2011)

En avril 2011, le LCGB et la CSC sont informés par la Commission européenne que, dans le cadre de la plainte qu'ils ont adressée ensemble à celle-ci dans le dossier relatif à la suppression des allocations familiales et à la mise en place d'un nouveau système d'aide financière pour études supérieures, une procédure d'infraction a été ouverte contre le Grand-Duché de Luxembourg.

La Commission européenne indique en effet dans son courrier que : « Dans le cadre de l'examen de votre plainte, je vous ai adressé un courrier en date du 24 novembre 2010 assorti d'une analyse préliminaire de la législation luxembourgeoise en cause. Je voudrais vous informer que plusieurs échanges ont eu lieu par la suite avec les autorités nationales. Suite à ces échanges, la Commission a décidé en date du 6 avril 2011 d'envoyer une lettre de mise en demeure aux autorités luxembourgeoises, ouvrant ainsi une procédure d'infraction contre cet Etat membre. »

La CSC et le LCGB saluent l'initiative de la Commission européenne et constatent que les éléments juridiques qui ont été soulevés dans la plainte qu'ils ont rédigée afin de démontrer la non-conformité de cette loi par rapport au droit communautaire, ont été considérés comme suffisamment pertinents par la Commission pour lancer une telle procédure. Celle-ci constitue une étape importante dans ce dossier.

En parallèle à cette procédure, le LCGB a déjà introduit 155 recours devant le Tribunal administratif suite à des refus d'octroyer des aides financières pour études supérieures à ses membres frontaliers. Le LCGB et la CSC veulent poser, au travers de ces recours, une question préjudicielle à la Cour de Justice des Communautés Européennes.

Le LCGB et la CSC sont reçus par la Commission européenne (24 mai 2011)

Suite à la plainte qu'ils ont adressée à la Commission européenne concernant la suppression des allocations familiales et la mise en place du nouveau système d'aides financières pour études supérieures, les syndicats LCGB et CSC ont sollicité une entrevue auprès du Commissaire européen László ANDOR. C'est ainsi qu'une délégation du LCGB et de la CSC est reçue le 23 mai 2011 à Bruxelles par les responsables de la DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion de la Commission européenne.

Le LCGB et la CSC présentent à la Commission les éléments à la base de leur plainte relative à la non-conformité des nouvelles dispositions au regard du droit européen et de la jurisprudence communautaire. Les syndicats tenaient également, au-delà de la procédure juridique, à replacer le dossier dans son contexte général.

En février 2012, lors sa rencontre avec la Commission européenne, le Ministre BILTGEN avait mis en avant le fait qu'il considérait que « toute référence aux allocations familiales était une confusion » et que le système d'aides financières était uniquement « un élément de la politique d'enseignement supérieur ».

La CSC et le LCGB insistent sur les liens directs et étroits entre les systèmes d'allocations familiales et d'aides pour études supérieures ; aides qui par ailleurs constituent in fine un avantage social.

Le LCGB et la CSC tiennent aussi à présenter à la Commission, leurs arguments de fait et de droit, permettant de démontrer que, compte tenu du caractère objectivement compensatoire des bourses d'études directement accordées aux étudiants, celles-ci sont à mettre sur le même plan que ces autres prestations sociales que sont les allocations familiales : bourses d'études et allocations familiales étant en effet, les unes et les autres, des aides financières à la croissance, à l'entretien et à l'éducation des enfants.

La CSC et le LCGB explique également aux représentants de la Commission européenne, la différence de traitement qui était provoquée entre travailleurs résidents et non résidents au travers d'éléments concrets et ont exposé les conséquences importantes des nouvelles dispositions pour les familles frontalières. Les principes de non discrimination prévus

par les Traités de l'Union ont été abordés ainsi que la notion d'avantage social et son caractère exportable aux travailleurs frontaliers, notamment suite à l'arrêt Meeusen.

Enfin, un point technique a pu être fait avec la Commission sur la suite de la mise en demeure adressée en date du 6 avril 2011 au Gouvernement et la procédure d'infraction qui a été engagée.

Selon la mise en demeure, un délai de 2 mois est accordé au Gouvernement pour prendre position par rapport aux éléments sur lesquels la Commission fonde sa décision d'ouvrir une procédure d'infraction.

Plaidoiries devant le Tribunal administratif luxembourgeois (12 décembre 2011)

Le 7 novembre 2011, le Tribunal administratif se luxembourgeois décide que chaque syndicat plaiderait un de ses dossiers relatifs aux aides financières pour études supérieures afin d'exposer ses arguments de droit ; ceci afin d'éviter d'une part la multiplication des plaidoiries sur une même problématique de fond et, d'autre part, un risque de décisions divergentes.

Les plaidoiries devant le Tribunal administratif se déroulent le 12 décembre 2011. L'Etat a fait valoir que la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) avait été saisie d'une affaire assez similaire qui oppose la Commission Européenne aux Pays-Bas (affaire concernant le versement de bourses à des travailleurs migrants). Ce dossier est cependant encore loin de son issue finale dans la mesure où les conclusions de l'Avocat général de la CJUE n'ont pas encore été prononcées.

Le Tribunal administratif luxembourgeois rend son jugement (11 janvier 2012)

Le Tribunal administratif luxembourgeois rend son jugement en audience publique le 11 janvier 2012 et, avant de statuer sur le fond du dossier, décide de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE).

La question est formulée ainsi : « Compte tenu du principe communautaire de l'égalité de traitement énoncé par l'article 7 du règlement n° 1612/68, est-ce que les considérations de politique d'éducation et de politique budgétaire mises en avant par l'Etat luxembourgeois, à savoir chercher à encourager l'augmentation de la proportion des personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, actuellement insuffisante en comparaison internationale en ce qui concerne la population résidente du Luxembourg, considérations qui seraient gravement menacées si l'Etat luxembourgeois devait verser l'aide financière pour études supérieures à tout étudiant, sans lien aucun avec la société du Grand-Duché, pour effectuer ses études supérieures dans n'importe quel pays du monde, ce qui entraînerait une charge déraisonnable pour le budget de l'Etat luxembourgeois, constituent-elles des considérations au sens de la jurisprudence communautaire ci-avant citée susceptibles de justifier la différence de traitement résultant de l'obligation de résidence imposée tant aux ressortissants luxembourgeois qu'aux ressortissants d'autres Etats membres en vue d'obtenir une aide pour études supérieures ? »

La CJUE va à présent réexaminer l'ensemble du dossier et devra donc trancher la question de la différence de traitement entre salariés résidents et frontaliers due à la clause de résidence introduite par la nouvelle loi sur les aides financières pour études supérieures est conforme au droit communautaire.

La Commission européenne demande au Luxembourg de mettre fin aux discriminations (27 février 2012)

A l'image des conclusions tirées le 16 février 2012 par l'avocat général de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) dans une affaire similaire qui oppose la Commission européenne aux Pays-Bas, la Commission européenne souligne dans son avis motivé du 27 février 2012 au gouvernement luxembourgeois que la condition de résidence pour l'obtention des bourses d'études lèse davantage les salariés frontaliers que les salariés résidents. Cette législation luxembourgeoise sur les bourses d'études constitue ainsi une discrimination indirecte fondée sur la nationalité et contrevient donc à la législation européenne sur la libre circulation des travailleurs.

Ces conclusions de la Commission européenne qui étaient attendues avec impatience par des milliers de familles frontalières rejoignent en de nombreux points l'analyse qui avait été faite par le LCGB avant même le vote de la loi sur les aides financières pour études supérieures.

Malgré les multiples mises en garde et actions de protestation du LCGB, le Ministre de l'Enseignement Supérieur n'a jamais voulu revoir sa position sur le dossier. Cette attitude avait eu pour conséquence le dépôt de plusieurs plaintes (dont celle du LCGB) auprès de la Commission européenne, une plainte qui était justement à l'origine de la procédure d'infraction qui a aujourd'hui débouché sur l'avis motivé de la Commission européenne.

Le Gouvernement dispose maintenant de deux mois pour répondre à cet avis motivé de la Commission européenne. Si cette réponse n'est pas satisfaisante, la Commission pourrait décider de citer le pays devant la CJUE qui est déjà en train de trancher la question si la différence de traitement entre salariés résidents et frontaliers due à la clause de résidence introduite par la nouvelle loi sur les aides financières pour études supérieures est conforme au droit communautaire.

Le LCGB demande au Gouvernement luxembourgeois d'entamer sans délais les premières démarches pour garantir le traitement équitable de tous les salariés en matière d'aides financières pour études supérieures.

L'étau se resserre dans le dossier des aides financières pour études supérieures (14 juin 2012)

Le 14 juin 2012, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) rend son jugement dans l'affaire C-542/09 et condamne le Royaume des Pays-Bas en ce qui concerne la condition de résidence imposée en matière d'aides financières pour études supérieures.

Cette affaire lancée fin 2009 par la Commission Européenne contre les Pays-Bas contient plusieurs points de similitude avec les plaintes dont elle a été saisie concernant la loi sur les aides financières entrées en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg depuis octobre 2010.

Comme il fallait s'y attendre, le jugement de la CJUE confirme, en de nombreux points, les problèmes et les inégalités soulevés par le LCGB dès 2010, donc bien avant la réforme des allocations familiales et le vote de la loi sur les aides financières pour études supérieures au Luxembourg.

Malgré les multiples mises en garde du LCGB, le Gouvernement n'a jamais voulu revoir sa position sur ce dossier. Le jugement dans l'affaire C-542/09 devrait maintenant jouer un rôle déterminant pour la suite du dossier des bourses d'études au Luxembourg.

Entre-temps, l'attitude du gouvernement a débouché sur trois conséquences immédiates :

- Suite à la réforme de la loi sur les allocations familiales, le gouvernement luxembourgeois a introduit une condition de résidence pour l'octroi des bourses d'études afin de compenser, pour les familles des salariés résidents, la perte en allocations familiales. Par l'introduction de cette condition de résidence, les nombreuses familles de salariés frontaliers au Luxembourg se sont vues priver des allocations familiales sans recevoir une compensation quelconque, ce qui a lourdement hypothéqué les finances de leurs ménages et les perspectives d'avenir de leurs enfants.
- Le Luxembourg se dirige de plus en plus dans cette affaire vers une condamnation pour discrimination devant la CJUE, ce qui pèsera lourdement sur l'image sociale du Luxembourg en Europe.
- Le gouvernement doit à présent réagir rapidement afin de trouver une solution qui ne remet pas en cause le système des bourses d'études tout en garantissant qu'il n'y ait plus de discrimination due à une clause de résidence.

Au lieu d'attendre une condamnation de la CJUE, le LCGB demande une fois de plus au gouvernement luxembourgeois d'entamer sans délais les premières démarches pour garantir un juste équilibre et un traitement équitable de tous les salariés tant en matière d'allocations familiales que d'aides financières pour études supérieures.

Pour l'Avocat général de la CJUE, le Luxembourg pourrait soumettre le versement de l'aide pour les études supérieures à une condition de résidence (7 février 2013)

Les conclusions de l'Avocat général de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) dans l'affaire des aides financières pour études supérieures sont publiés le 7 février 2013 (affaire préjudicielle C-20/12). Ces conclusions portent sur 3 aspects distincts :

1. Sur l'existence ou non d'une discrimination

Tenant compte des jurisprudences déjà établies par la Cour européenne, l'Avocat général fait deux constats :

- l'aide pour études supérieures pour les enfants à charge de travailleurs frontaliers constituant un avantage social, ceux-ci sont en droit de se prévaloir du principe de non discrimination consacré par le règlement n° 1612/685 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté;
- la condition de résidence, étant de nature à jouer principalement au détriment des travailleurs migrants et des travailleurs frontaliers ressortissants d'autres États membres - dans la mesure où elle est imposée aux étudiants enfants de travailleurs frontaliers - est constitutive d'une discrimination indirecte, en principe prohibée, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée, propre à garantir la réalisation de l'objectif en cause et qu'elle n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

2. Sur la légitimité ou non de l'objectif poursuivi

L'Avocat général a ensuite examiné si le but économique ultime poursuivi – c'est-à-dire la transition vers une économie de la connaissance – pour lequel le Luxembourg a établi la pratique discriminatoire considérée peut être qualifié de raison impérieuse d'intérêt général et est effectivement mis en œuvre pour éviter que les coûts de cette pratique soient d'une

telle ampleur qu'ils rendraient impossible la réalisation du but même.

L'Avocat général considère ici qu'il appartiendra à la juridiction nationale de procéder à cette vérification.

3. Sur le caractère approprié et proportionné ou non de la condition de résidence

Enfin, si la Cour admet qu'un État membre peut prendre des mesures pour favoriser l'accès de sa population à l'enseignement supérieur pour ensuite intégrer et enrichir le marché du travail luxembourgeois, l'Avocat général considère que la condition de résidence est appropriée à garantir l'objectif poursuivi.

En ce qui concerne le caractère proportionné de la condition de résidence, l'Avocat général estime qu'il appartiendra à la juridiction nationale de vérifier encore deux éléments :

D'une part, l'existence d'une raisonnable probabilité que les bénéficiaires de l'aide pour études supérieures, résidents du Luxembourg, soient disposés à rentrer dans ce pays à la fin de leurs études et à s'insérer dans la vie économique et sociale luxembourgeoise.

D'autre part, elle devra vérifier également si la poursuite d'une transformation de l'économie luxembourgeoise en une économie de la connaissance – et, partant, une économie proposant des services dans le sens le plus large – a été effectivement suivie par des actions publiques visant à développer concrètement de nouvelles perspectives d'emploi.

En conclusion, l'Avocat général considère :

- que l'objectif d'augmenter la proportion des personnes résidentes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur constitue un objectif légitime susceptible de justifier, au regard des règlements communautaires, une discrimination indirecte.
- qu'il appartiendra à la juridiction nationale de vérifier, après avoir apprécié tous les éléments nécessaires pertinents à cette fin, que la condition de résidence imposée par la loi du 26 juillet 2010 aux enfants de travailleurs frontaliers sollicitant une aide pour études supérieures est appropriée et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif légitime poursuivi.
- que la Cour de Justice de l'Union Européenne devrait indiquer au juge national les critères pour vérifier que cette condition soit appropriée et proportionnée à l'objectif d'assurer la transition de l'économie luxembourgeoise vers une économie de la connaissance.

Le LCGB attend la décision finale de la Cour Européenne et maintient sa position sur le dossier ainsi que sa revendication d'un traitement équitable entre tous les travailleurs.

La Cour Européenne remet en cause la position du Gouvernement sur les aides financières pour études supérieures (20 juin 2013)

Le 20 juin 2013, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a rendu son jugement dans l'affaire des aides financières pour études supérieures.

Ce jugement confirme de façon claire et nette, la position défendue par le LCGB depuis juin 2010 qui considère que cette loi crée un traitement non équitable entre les travailleurs résidents et frontaliers.

Le LCGB a introduit pour ses membres plusieurs centaines de recours devant le Tribunal administratif de Luxembourg. Ces recours, qui avaient été mis en suspens, vont à présent pouvoir être tranchés sur base de l'arrêt de la CJUE (réponse à la question préjudicielle posée par le Tribunal administratif).

Les 3 principaux éléments de l'arrêt sont les suivants :

1. L'aide financière est un avantage social

Dans son arrêt, la CJUE rappelle qu'une aide financière pour des études supérieures d'un enfant à charge d'un travailleur migrant ou frontalier constitue bien un avantage social et doit lui être accordée dans les mêmes conditions qu'un travailleur national. Même si l'avantage social est accordé directement à l'enfant du travailleur, celui-ci peut se prévaloir d'une égalité de traitement.

2. La condition de résidence constitue une discrimination indirecte

La CJUE constate ensuite que la condition de résidence imposée par la réglementation luxembourgeoise constitue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité qui risque de jouer principalement au détriment des non-résidents. La Cour souligne qu'une telle discrimination ne peut pas être justifiée par des considérations d'ordre budgétaire.

3. L'objectif de la loi en question ne peut pas justifier une telle discrimination

La Cour confirme que la réglementation luxembourgeoise en question va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi par le législateur qui est de promouvoir la poursuite d'études supérieures et d'augmenter de manière significative la proportion des résidents titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

La CJUE estime en effet qu'un étudiant non-résident peut également avoir un rattachement suffisant au Grand-Duché permettant de conclure à l'existence d'une probabilité raisonnable de le voir s'y installer et se mettre à disposition du marché du travail de cet État membre. Tel est particulièrement le cas lorsque l'étudiant réside dans un État membre frontalier.

La Cour indique également que pour éviter un « tourisme des bourses d'études », l'octroi de l'aide financière pourrait être subordonné à la condition que le parent ait travaillé au Luxembourg pendant une période minimale déterminée. Afin d'éviter les cumuls d'aides accordées avec l'État de résidence, la Cour préconise également la mise en place d'un système de calcul différentiel (comme cela existe pour les allocations familiales).

Le LCGB avait rendu le Gouvernement attentif à maintes reprises quant au principe de l'inégalité de traitement qui était instauré par cette loi. Le Gouvernement a toutefois choisi d'ignorer les mises en garde du LCGB. Suite à cet arrêt, le Gouvernement porte toute la responsabilité des conséquences de cette affaire et n'a pas d'autre choix que de revoir rapidement sa position afin de garantir à la fois le maintien du système d'aides financières actuel et d'autre part le respect d'un traitement équitable de tous les salariés, résidents ou non.

Entrevue constructive entre LCGB et la Ministre de l'Enseignement supérieur sur la réforme des aides financières pour études supérieures (10 septembre 2013)

A la demande de la Ministre de l'Enseignement supérieur Martine HANSEN, une réunion a eu lieu le 10 septembre 2013 avec le LCGB en ce qui concerne le projet de réforme du système de l'aide financière pour études supérieures.

Ainsi, pour le futur, le LCGB a revendiqué un modèle qui soit compétitif, équitable et socialement juste :

- Le LCGB a rappelé qu'il estimait important de conserver un système qui reste basé sur le principe d'autonomie de l'étudiant.
- Ensuite, le LCGB a demandé le maintien du niveau des aides financières pour études supérieures.
- Enfin, le LCGB a demandé, qu'en plus de la suppression de la discrimination touchant les enfants des frontaliers, le nouveau système tienne aussi compte de certains critères sociaux.

Ainsi, le LCGB a proposé à la Ministre de mettre en place un système qui reposerait sur 4 piliers :

1. Une aide financière de base (montant principal) accordée à l'ensemble des étudiants et incluant le boni pour enfant ;
2. Un complément à cette aide financière qui tienne compte de certains critères sociaux concernant l'étudiant tels que : le degré d'éloignement de l'université, le fait de devoir payer un loyer, le revenu de l'étudiant et le fait que plusieurs enfants poursuivent des études supérieures au sein d'un même ménage ;
3. Une intervention dans les frais d'inscription, comme c'est le cas actuellement ;
4. Une possibilité d'un prêt à taux réduit qui serait accordé à la demande de l'étudiant.

Par ailleurs, lors de cette réunion, le LCGB en a profité pour rappeler qu'il était nécessaire de corriger la loi votée en juillet 2013 sur plusieurs points tels que :

- La condition d'avoir travaillé 5 années au Grand-Duché » qui est imposée pour pouvoir bénéficier de l'aide financière, et qui est excessive ;
- Le fait que la période de travail requise doit être ininterrompue ; excluant de facto les travailleurs intérimaires, les personnes ayant temporairement perdu leur emploi suite à une faillite, un licenciement, etc. ;
- Le fait que la loi ne concerne que les « travailleurs » et exclue les bénéficiaires d'une pension de vieillesse, de survie, d'invalidité, etc.



Le Tribunal administratif luxembourgeois donne gain de cause aux salariés frontaliers (16 octobre 2013)

Après trois années de procédure juridique, le tribunal administratif luxembourgeois rend le 16 octobre 2013 son jugement dans le dossier défendu par le LCGB concernant les bourses d'études.

Ce jugement fait suite à l'audience du 7 octobre 2013 et concerne les salariés frontaliers qui avaient introduit un recours devant le Tribunal administratif et qui remplissaient la condition de 5 années de travail Grand-Duché.

Ce jugement du 16 octobre 2014, qui suit la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne, vient d'annuler la décision de refus du CEDIES d'accorder l'aide financière aux travailleurs frontaliers.

Cette décision signifie que tous les étudiants, dont les parents, travailleurs frontaliers, avaient une ancienneté supérieure à 5 années au Luxembourg et avaient introduit un recours devant cette juridiction, auront le droit de percevoir la bourse sous l'empire de l'ancienne loi.

Pour les recours des enfants de travailleurs frontaliers ayant une ancienneté de travail au Grand-Duché inférieure à 5 années, une audience est fixée en date du 18 novembre 2013. Le jugement suivra dans les semaines suivantes.

Par son jugement, le tribunal administratif luxembourgeois met ainsi fin à l'inégalité de traitement instaurée par la loi de 2010, un fait que le LCGB avait dénoncé à maintes reprises.

Nouveau jugement favorable du Tribunal administratif luxembourgeois aux enfants des frontaliers (2 décembre 2013)

Le Tribunal administratif de Luxembourg se prononce le 2 décembre 2013 sur plusieurs recours (dont celui du LCGB) qui ont été introduits pour les années 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013 et qui concernaient les aides financières pour des étudiants dont les parents n'avaient pas 5 années de travail au Luxembourg.

Comme le premier jugement du Tribunal administratif en date du 14 octobre 2013, le jugement intervenu en décembre 2013 donne également gain de cause aux enfants des travailleurs frontaliers. Dans ce jugement, le tribunal décide qu'il ne pouvait pas valider une condition de « rattachement du demandeur de l'aide financière à la société ou au marché du travail du Grand-Duché de Luxembourg ». En tout cas, pas pour des dossiers concernant des années antérieures. Le juge estime qu'il « ne pouvait pas tenir compte de conditions qui n'ont pas figuré dans la loi applicable au moment de la prise des décisions attaquées ».

Sur cette base, tous les dossiers en suspens devant le Tribunal administratif sont désormais réexaminés par le CEDIES.

Echange de vues avec le nouveau gouvernement sur la réforme de la loi sur les aides financières pour études supérieures (29 janvier 2014)

Le 29 janvier 2014, le LCGB a pu faire le point en ce qui concerne le projet de réforme du système de l'aide financière pour études supérieures lors d'une entrevue avec le Ministre de l'Enseignement supérieur et de

la Recherche, Claude MEISCH, et le Secrétaire d'Etat à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, André BAULER.

Les deux parties sont d'accord sur le fait que le nouveau modèle qui sera mis en place doit être compétitif, socialement équitable et juridiquement sûr. Il a par ailleurs été rappelé qu'il était important de conserver un système qui reste basé sur le principe d'autonomie de l'étudiant.

Pour sa part, le LCGB insiste pour que, d'une part le niveau total des aides financières pour études supérieures pouvant être obtenues soit maintenu et, d'autre part, a demandé au Ministre de veiller à ce que le nouveau système ne réintroduise pas de nouvelle discrimination ; ni dans un sens (à l'égard des enfants des frontaliers), ni dans l'autre (vis-à-vis des étudiants résidents).

Par ailleurs, lors de cette réunion, le LCGB en a profité pour rappeler qu'il était très important de corriger certains aspects de la loi actuelle sur plusieurs points tels que :

- La condition d'avoir travaillé 5 années au Grand-Duché qui est imposée pour pouvoir bénéficier de l'aide financière, et que le LCGB juge excessive.
- Le fait que la période de travail requise doit être ininterrompue ; excluant de facto les travailleurs intérimaires, les personnes ayant temporairement perdu leur emploi suite à une faillite, un licenciement, etc.
- Le fait que la loi ne concerne que les « travailleurs » et exclue les bénéficiaires d'une pension de vieillesse, de survie, d'invalidité, les salariés en reclassement professionnel, etc.
- Le fait que les familles recomposées soient pénalisées suite à l'absence de lien de filiation entre le salarié et l'étudiant.



La réforme de la loi sur les aides financières pour études supérieures va provoquer une détérioration de la situation des étudiants et des familles (4 mars 2014)

Le 28 février 2014, le projet de réforme du système de l'aide financière pour études supérieures a été présenté lors du Conseil de Gouvernement. Pour rappel, ce projet vise à mettre en place un système d'aides financières reposant sur trois parties cumulatives :

1. Une bourse de base à montant fixe et accessible à tous les étudiants (montant de 2.000 €).
2. Une bourse de mobilité, dont le montant serait évolutif (maximum 2.000 €) et se basant sur deux critères cumulatifs :
 - le fait de poursuivre des études dans un pays autre que celui de la résidence principale de l'étudiant,
 - le fait d'avoir des frais de location dans la ville universitaire.
3. Une bourse sociale évolutive en fonction des revenus des parents. Le montant de cette partie de l'aide se situerait entre 0 € (Revenus > 4,5 x SSM) et 2.500 € (Revenus < ou = à 1 x SSM).

Les étudiants auraient toujours accès à un prêt étudiant comparable au prêt actuel (6.500 €). Enfin, l'intervention au niveau des frais d'inscription serait toujours de 3.700 € mais se répartissant à l'avenir à raison de 50 % sous forme d'aide financière et de 50 % sous forme de prêt.

Le LCGB tient à marquer son désaccord et son insatisfaction par rapport au nouveau système proposé car celui-ci constitue une détérioration de la situation actuelle. En effet :

- Pour le LCGB, le nouveau système remet en cause le principe important de l'autonomie de l'étudiant. D'une part, parce qu'il lie, à l'avenir, le montant de l'aide accordée à l'étudiant aux revenus de ses parents. D'autre part, parce que le montant de l'aide financière sera insuffisant pour conserver cette d'autonomie.
- La réforme revoit à la baisse le niveau des aides financières pour études supérieures. Le LCGB considère que la nouvelle mouture proposée va clairement dans le sens d'une dégradation du système d'aides actuel et va porter préjudice aux étudiants. Pour le LCGB, le montant garanti à chaque étudiant ne saurait être inférieur à 4.000,00 €. Ceci constitue un minimum sachant que la somme du montant des allocations familiales, supprimées en 2010, pour un enfant 1er en rang (soit 234,12 € x 12 = 2.809,44 €), d'une allocation de rentrée scolaire de base (soit 161,67 €) et du boni (soit 922,50 €) atteint déjà le montant de 3.893,61 €. Tout montant garanti inférieur à 4.000 € pénaliserait automatiquement toutes les familles par rapport à la situation d'avant 2010.
- Si le LCGB salue la suppression de la discrimination touchant les enfants des frontaliers, il n'en reste pas moins que les « critères sociaux » qui sont introduits répondent d'abord et avant tout à des considérations relatives à la situation du Budget de l'Etat et non pas à la situation sociale de l'étudiant. L'introduction de ces nouveaux critères vise finalement à réduire le montant global des aides accordées et non pas à renforcer certains étudiants qui se trouvent dans une situation plus difficile.
- Pour la partie variable de l'aide financière (c'est-à-dire la partie allant au-delà des 4.000 € de base que le LCGB propose), le LCGB reste favorable à l'introduction de certains critères comme le niveau de revenu de l'étudiant lui-même ou le fait de payer un loyer (mais pas par rapport au fait d'étudier dans ou hors de son pays de résidence). Si l'étudiant remplit ces critères, le LCGB considère que celui-ci doit recevoir une aide d'un montant total au moins équivalent à l'aide actuelle (soit 6.500 €).
- Le LCGB estime totalement excessive la condition d'avoir travaillé au minimum 5 ans sur les 7 dernières années au Grand-Duché qui est imposée aux salariés frontaliers pour pouvoir bénéficier de l'aide financière. Le LCGB demande au Gouvernement un assouplissement significatif par rapport à cette exigence.
- Divers autres problèmes se posent par rapport à l'actuelle législation. Le LCGB rappelle qu'il est très important de corriger certains aspects de la loi actuelle afin d'éviter de nouvelles procédures devant les juridictions. Parmi ces points, le LCGB relève notamment :
 - Le fait que la loi ne concerne que les « travailleurs » et exclue les bénéficiaires d'une pension de vieillesse, de survie, d'invalidité, les salariés en reclassement professionnel, etc.
 - Le fait que les familles recomposées soient pénalisées suite à l'absence de lien de filiation entre le salarié et l'étudiant.

Depuis 2010, le LCGB revendique un modèle qui soit compétitif, équitable et socialement juste. Le projet de réforme tel que présenté et connu à ce jour ne remplit pas cet objectif. Voilà pourquoi le LCGB ne pourra pas donner son accord à cette réforme qui va provoquer une détérioration de la situation des élèves et des familles.

Réforme de la loi sur les aides financières pour études supérieures : le LCGB se déclare solidaire avec les étudiants et élèves (23 avril 2014)

Le LCGB est fortement convaincu que le projet de loi 6670 concernant l'aide financière pour études supérieures ne tient pas compte du fait que ces aides doivent permettre à chaque étudiant de poursuivre des études supérieures selon ses possibilités intellectuelles et éviter une « sélection » selon ses moyens financiers.

Voilà pourquoi le LCGB a envoyé une lettre à l'Union Nationale des Etudiant(e)s du Luxembourg (UNEL) pour se déclarer solidaire avec la grève des élèves et étudiants qui a eu lieu le 25 avril 2014.

Le gouvernement reste intransigent et compte continuer à faire des économies sur le dos des étudiants (9 mai 2014)

Le 9 mai 2014, une délégation du LCGB est reçue par le Ministre de l'Enseignement supérieur, Claude MEISCH, pour rediscuter du dossier des bourses d'études.

Lors de cette entrevue, le Ministre de l'Enseignement supérieur a répété qu'il est ouvert au dialogue, mais force est de constater que cette réunion (comme les précédentes) n'a pas permis de constater une réelle volonté d'amélioration significative du projet loi.

Malgré les diverses pétitions en cours, la grande mobilisation des étudiants et les diverses actions entreprises pour améliorer la loi sur les bourses pour études supérieures, le Ministre reste intransigent face au mécontentement général et sourd à la voix de la rue.

Au cours de la réunion, le LCGB a rappelé une fois encore ses exigences dans le cadre de la nouvelle loi, notamment de :

- Revoir pour la partie fixe de la bourse. D'établir le montant garanti à chaque étudiant à 4.000 €, cette somme correspondant au montant des allocations familiales supprimées en 2010.
- Introduire pour la partie variable de la bourse des critères plus équitables comme p.ex. le fait de payer un loyer (et non le fait d'étudier dans ou hors de son pays de résidence).
- Prévoir la possibilité d'accorder des prêts variables (plus importants que le montant de 6.500 € actuellement prévu) sur examen du dossier de l'étudiant.

Pour sa part, le Ministre a souligné qu'il sera « hors de question de revoir le montant de la bourse de base vers le haut » et que de toute façon « le projet de loi peut déjà dans sa forme actuelle être qualifié de social ». Force est donc de constater que le Gouvernement entend toujours maintenir sa ligne, quitte à ignorer les multiples voix qui se sont soulevées contre le projet de loi actuel.

Cette politique est inacceptable pour le LCGB ! En maintenant sa position intransigente dans le dossier des bourses d'études, le gouvernement va mettre en péril l'avenir des jeunes pour des considérations purement budgétaires et fera de ce fait des économies au détriment de l'avenir du Luxembourg.



Entrevue entre le LCGB et l'Union Nationale des Etudiant(e)s du Luxembourg (UNEL) sur la réforme des bourses d'études (14 mai 2014)

Le 14 mai 2014, le LCGB rencontre une délégation de l'Union Nationale Des Etudiant(e)s du Luxembourg (UNEL) pour un échange de vues sur le dossier des bourses d'études.

Les deux interlocuteurs partagent en général la même position sur le projet de loi du gouvernement :

- le montant de base de la bourse est insuffisante et ne garantira pas l'indépendance de l'étudiant ;
- les critères pour la bourse de mobilité risquent de créer de nouvelles situations de discrimination ;
- la bourse « sociale » n'a de sociale que le nom et doit être redéfinie de façon beaucoup plus équitable.

Pour conclure, le LCGB assure son soutien aux démarches de l'UNEL dans la lutte pour un système de bourses compétitif, équitable et socialement justes.



La réforme de notre système de santé : le LCGB défend les principes de la solidarité, d'équité, de l'accessibilité et de la qualité de l'offre et du libre choix du prestataire

Entamée concrètement en octobre 2010 et votée en décembre 2011, la loi portant réforme du système de santé luxembourgeois visait à préserver et pérenniser la qualité d'un système de santé basé sur le financement solidaire et l'accès universel. Elle s'articule concrètement autour de 4 axes principaux :

- la réforme de l'organisation des services de soins de santé;
- la stabilisation financière de l'assurance maladie;
- les recettes supplémentaires de l'assurance maladie-maternité et ;
- l'intégration des prestations de maternité dans le régime général.

Dans ce dossier le LCGB a défendu les principes-clés suivants : solidarité nationale et solidarité entre générations, équité, accessibilité et qualité de l'offre et libre choix du prestataire.

Réforme de l'assurance-maladie et de la santé: Premiers éclaircissements fournis suite aux demandes du LCGB (3 mai 2010)

Suite à la quadripartite du 24 mars 2010, le LCGB a saisi le 28 avril 2010 le Ministre par lettre pour lui soumettre ses réflexions, revendications et inquiétudes au sujet de la réforme de notre système de santé. Quelques semaines plus tard, le 3 mai 2010 a eu lieu une entrevue avec le Ministre Mars DI BARTOLOMEO afin d'éclaircir certaines questions.

Tous les acteurs présents sont d'accords sur les grands principes qui devront continuer à régir notre système de santé.

Le LCGB a critiqué l'évident déséquilibre des efforts fournis par les différents partenaires pour arriver à moyen et long terme à mieux contrôler l'évolution des coûts du système de santé. En particulier, le LCGB avait déploré que les médecins n'étaient aucunement mis à contribution. Le Ministre a de sa part rassuré les syndicats en soulignant qu'aucun prestataire ne sera exempt du devoir de fournir un effort.

Le LCGB exprime son inquiétude relative à l'évolution de la dotation en personnel des hôpitaux. Le Ministre souligna qu'aucun élément du projet de réforme ne devrait être interprété comme une volonté de réduire des effectifs dans ce domaine.

Quant au rôle futur des médecins en milieu hospitalier, des clarifications ont été données. Le LCGB souligna sa revendication qu'il faudra éviter que les médecins puissent jouer un rôle déterminant dans la politique du personnel des hôpitaux.

Concernant le virage vers une médecine ambulatoire, le Ministre de la Santé a confirmé que le domaine d'application concernerait uniquement les interventions chirurgicales et qu'il existe la volonté d'effectuer ce genre d'actes exclusivement en milieu hospitalier. L'argumentation du LCGB qui consiste à dire que l'ambulatoire n'est pas d'office synonyme d'économies financières a été confirmée. En effet, le développement de cette voie soulève encore nombre de questions à clarifier.

Une unité de vue concerne les nombreux abus côté médecins et la volonté d'en finir. Une unité de vue concerne aussi la collecte des données qui permettra un meilleur pilotage du système ainsi que la nécessité de l'imposer.

Le LCGB a exprimé une fois de plus son inquiétude face à une possible diminution de la participation de l'Etat dans le financement de l'assurance maternité, et ce par le biais de l'intégration de l'assurance maternité dans l'assurance maladie. Selon le Ministre Mars Di Bartolomeo, ce qui pose problème serait le nombre croissant de dispenses de travail des femmes enceintes et le coût que cela engendre. Le régime commun devrait permettre de mieux contrôler ce phénomène et la participation étatique serait maintenue.

Quant au financement à court terme du déficit estimé de la Caisse Nationale de Santé, le LCGB souligne qu'une discussion sur un léger accroissement des cotisations ne peut pas être un sujet tabou.

Un tel accroissement signifierait de partager les coûts avec les employeurs et d'éviter que le seul assuré malade soit mis à contribution. Le LCGB soutient aussi l'abolition du plafond cotisable auprès de l'assurance-maladie ainsi qu'une reconstitution par étapes de la réserve (fonds de roulement).

En attendant des textes prêts à être déposés, le dialogue entre syndicats et responsables du projet de réforme continue.

Les salariés des trois laboratoires privés (Ketterthill, Laboratoires Réunis, Les Forges du Sud) manifestent pour défendre leurs emplois (27 octobre 2010)

En date du 27 octobre 2010, dans le cadre des négociations de la quadripartite au Domaine Thermal à Mondorf les Bains, les 350 salariés des laboratoires précités ont manifesté.

Ainsi, ils souhaitent réagir à la situation critique émanant des dispositions de la réforme du système de la santé et qui, par la vue d'aujourd'hui pourrait mettre en cause la survie des laboratoires privés et par conséquent la stabilité de l'emploi dans les entreprises concernées.

Les salariés des laboratoires privés revendiquent les mêmes conditions pour tous les laboratoires, toute modification des statuts qui serait applicable aux laboratoires privés mettant en péril les emplois des 350 salariés concernés.

Le LCGB a soutenu les salariés concernés dans leurs démarches et a demandé ensemble avec les salariés concernés une entrevue d'urgence auprès du Ministre de la Santé Mars di Bartolomeo afin de combler un manque d'information et de clarifier l'avenir des conditions de fonctionnement des laboratoires privés et par conséquent la stabilité de l'emploi au sein de ces entreprises.

Les salariés des laboratoires privés disent non à l'étatisation et oui au libre choix du patient !



Projet de loi 6196 : le LCGB reste toujours vigilant pour veiller à l'intégrité de notre système de santé ! (10 décembre 2010)

Lors d'une entrevue avec le Ministre de la Santé en date du 10 décembre 2010, le LCGB a su obtenir les éclaircissements suivants concernant les détails de la nouvelle loi portant réforme du système de santé :

- Le dossier de soins partagé est la propriété du patient, ce dernier pourra à tout moment y avoir accès, et ce sans être obligé de recourir à un intermédiaire quelconque.
- Le patient pourra à tout moment savoir quelles sont les personnes qui ont consulté son dossier par le passé.
- Le choix d'un médecin référent n'est pas obligatoire.
- Le patient n'a pas besoin de passer par le médecin référent avant de consulter un autre médecin.
- Le médecin référent ne peut pas limiter l'accès au soins du patient
- Tout médecin hospitalier non-salarié sera lié à son hôpital par un contrat de collaboration. Ce contrat sera du type « prestation de services » et ne sera donc pas soumis au droit du travail.
- Le médecin coordonnateur sera en général un médecin libéral. Il n'aura aucun pouvoir hiérarchique vis-à-vis des salariés de l'hôpital et ne pourra pas non plus influencer la carrière de ceux-ci.
- L'existence de déviations statistiques induites par les actions de l'AMMD sera prise en compte lors du calcul des besoins futurs en personnel des hôpitaux sur base du PRN, de telle façon qu'il n'y aura pas de répercussions négatives sur le personnel.
- La croissance des salaires des salariés hospitaliers (notamment suite à une probable tranche d'index en 2011) ne sera pas restreinte par l'enveloppe globale de croissance des budgets du secteur hospitalier en 2011 et 2012. À partir de 2013, les taux de croissance des dépenses du secteur hospitalier seront fixés à partir de critères tenant compte entre autres du taux de croissance du PIB.

Le LCGB prend connaissance avec satisfaction de ces informations et salue particulièrement ce dernier point qui laisse de la latitude pour la revalorisation des carrières du secteur, mais la complexité du dossier, en conjonction avec le flou entourant toujours une grande partie des modalités d'exécution de la loi ne permet pas de baisser la garde. Nous resterons donc toujours vigilants et continuerons à demander au fur et à

mesure les éclaircissements nécessaires pour ainsi veiller à l'intégrité de notre système de santé!

Caisse Nationale de Santé (CNS) : la taxe d'entrée aux urgences de l'hôpital est votée contre les voix du salariat (27 janvier 2011)

Dans le cadre de la réforme de système de santé, la Caisse Nationale de Santé (CNS) décide avec les voix du patronat et du gouvernement, et contre les voix du salariat l'introduction d'une taxe de 2,50 € pour chaque passage en polyclinique.

L'application de cette décision, qui était destinée à orienter les patients vers les maisons médicales plutôt que les polycliniques, a donné lieu à certains abus de la part des hôpitaux. En effet, ces cliniques ont demandé plusieurs fois 2,5 € si un patient passait d'un service de la polyclinique à un autre (analyses, radiologie, consultations, etc.).

Sur intervention des syndicats, la CNS précise que les 2,50 € ne devraient être perçus qu'une seule fois par admission ambulante en polyclinique. De même, à l'initiative du LCGB, la CNS a précisé que la somme de 2,50 € n'est pas due en cas d'admission du patient en traitement stationnaire (ce qui est le cas de la plupart des patients admis par ambulance).

Caisse Nationale de Santé (CNS) : atténuation de la taxe d'entrée aux urgences de l'hôpital

Suite aux diverses interventions des syndicats et notamment suite à la lettre envoyée le 17 février 2011 par le LCGB au Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars DI BARTOLOMEO, le comité-directeur de la CNS a dans sa séance du 30 mars 2011 adopte une modification des statuts (dont copie en annexe) précisant que la taxe de 2,5 € n'étaient dus qu'une seule fois par jour et uniquement en admission non-stationnaire. Cette modification des statuts de la CNS entre en vigueur de façon rétroactive au 1^{er} janvier 2011, de sorte que les trop-perçus pourront être remboursés par la CNS.

Le LCGB salue cette amélioration de la situation mais continue à contester la perception d'une taxe de 2,5 € dans les cas où c'est le médecin qui a fixé rendez-vous au patient à la polyclinique. Lors de son exposé public à la Conférence-débat sur la Réforme de Santé, organisée par le LCGB à Tétange, le 23 mars 2011, le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars DI BARTOLOMEO avait également indiqué que la résolution de ce problème serait entreprise. Le LCGB reste vigilant dans ce dossier.

Conférence-débats du LCGB : le LCGB a promu un débat public sur la réforme du système des soins de santé (mars-avril 2011)

Afin de fournir une réponse aux questions et malentendus autour de la réforme de santé entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011, le LCGB organise du 10 mars au 1^{er} avril 2011, en collaboration avec le Ministre de la Santé Mars DI BARTOLOMEO, trois conférences-débats régionales ayant pour but des explications pratiques au sujet de la réforme du système des soins de santé.



Vidéo : Extraits des conférences-débats sur la réforme de santé
<http://www.youtube.com/user/lcgbflux>



Le vote sur l'abolition de la participation quotidienne de 9,96 € aux frais de l'hospitalisation de jour en psychiatrie a eu lieu en décembre 2011.

Entrevue entre le LCGB et le Ministre de la Sécurité sociale Romain SCHNEIDER sur le programme gouvernemental (27 mars 2014)

Le 27 mars 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, rencontre le Ministre de la Sécurité Sociale, Romain SCHNEIDER, pour discuter des mesures prévues par le programme gouvernemental dans le cadre de ses ressorts.

Alors qu'il faut s'attendre à ce que l'assurance maladie-maternité se trouve au plus tard en 2015 dans une situation de déséquilibre, la délégation du LCGB a exprimé ses craintes quant à une éventuelle augmentation des cotisations sociales voir un affaiblissement des prestations de soins de santé. Le Ministre informe la délégation que le Gouvernement mettra en œuvre à court terme les éléments de la réforme des soins de santé de 2010 qui visent à arriver à une meilleure maîtrise des coûts tout en veillant au maintien d'un système de prestations de haute qualité accessible à tous. Le Ministre a en outre assurée qu'une hausse des cotisations sociales interviendra uniquement en dernier ressort.

En ce qui concerne la réforme de l'assurance dépendance, le Ministre a informé la délégation qu'il veut mener un large débat en amont sur base du rapport de l'Inspection générale de la sécurité sociale de 2013 sur l'assurance dépendance qui fait apparaître que le financement de l'assurance dépendance atteindra ses limites. Le défi de la réforme de l'assurance dépendance consistera à assurer la viabilité à long terme de l'assurance dépendance en maintenant la qualité de haut niveau des prestations.



Abolition de la taxe d'entrée en polyclinique suite aux nombreuses interventions du LCGB (9 novembre 2011)

Lors de la séance du comité directeur de la Caisse Nationale de Santé (CNS) du 9 novembre 2011, le président de la CNS tient la promesse que son ministre de tutelle avait faite lors de la quadripartite du 19 octobre 2011 : il vote avec les représentants du salariat pour l'abolition de la taxe d'entrée de 2,5 € aux urgences en polyclinique à partir du 1^{er} janvier 2012.



La réforme de notre système de pensions : le LCGB revendique un système qui garantit à tous les assurés les mêmes droits, possibilités et obligations

Entamée concrètement en octobre 2012 et votée en décembre 2012, la loi portant réforme du système de pensions luxembourgeois visait à prendre en compte le vieillissement démographique et son impact sur la durée de la retraite, renforcer le lien entre vie active et longévité, inciter les salariés à prolonger leur carrière professionnelle et à renforcer le principe que chaque salarié veille à s'assurer une carrière d'assurance complète.

Dans ce dossier le LCGB a revendiqué un système qui garantit à tous les assurés les mêmes droits, possibilités et obligations.

Le LCGB constate une absence de dialogue social et demande des explications supplémentaires sur la réforme de notre système de pensions de la part du Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale (18 mars 2011)

A propos de la réforme du système des pensions, le LCGB doit constater avec beaucoup de regrets que le gouvernement connaît toujours beaucoup de problèmes de communication. Le LCGB est d'avis qu'il est extrêmement préoccupant si une réforme qui aura à la fois un impact sur les pensionnés et les salariés n'est pas discutée avec les partenaires sociaux avant une présentation officielle.

Comme le LCGB dispose pour l'instant uniquement les grandes lignes des la réforme du système des pensions annoncées le 17 mars 2011 lors d'une conférence de presse, le LCGB a demandé en date du 18 mars une entrevue d'urgence avec le Ministre de la Sécurité Sociale Mars DI BARTOLOMEO.

Vu les informations actuellement disponibles sur la réforme du système des pensions, le LCGB doit malheureusement constater que le gouvernement entend reprendre aucune de ses revendications sur le régime de pension adoptées en novembre 2009 dans la résolution finale de 58^e Congrès national du LCGB.

Il s'agit plus particulièrement des revendications suivantes :

- la pension légale doit constituer le pilier prédominant et suffisant pour mener une vie décente après la vie active.
- des sources de financement alternatives et complémentaires doivent être trouvées.
- un relèvement de l'âge légal d'entrée en pension est hors de question.
- les droits acquis des retraités et des salariés actuels doivent être respectés.

S'y ajoute encore que le LCGB revendique également que les mécanismes de préretraite qui existent actuellement soient maintenus et perfectionnés.

Comité Exécutif du LCGB : il ne faut pas hypothéquer les générations futures (4 avril 2011)

Lors de sa réunion du 4 avril 2011, le Comité Exécutif du LCGB discute sur plusieurs dossiers d'actualité politique dont la réforme de notre système de pensions.

Comme il n'existe toujours pas de formule concrète pour le calcul des pensions suivant le nouveau modèle proposé par le Gouvernement, il est très difficile d'analyser exactement qui sera perdant ou gagnant de cette réforme. Néanmoins, il est d'ores et déjà possible de tirer la conclusion que toutes les personnes qui n'arrivent pas à cotiser pendant 40 ans dans la caisse de pension, même s'ils travaillent jusqu'à l'âge de 65 ans, seront les grands perdants de la réforme proposée. Parmi ces personnes figurent surtout les femmes qui subissent des interruptions de carrières dues aux années d'éducation après la naissance (ou l'adoption) d'un enfant.

Rencontre entre les syndicats et le gouvernement au sujet de la réforme de notre système des pensions (27 juin 2011)

Le 27 juin 2011, les syndicats LCGB, OGBL et CGFP ont rencontré le gouvernement pour discuter sur la future réforme de notre système de pensions. Au cours de cette réunion, les syndicats ont présenté leur position commune sur le projet de réforme.

Du côté gouvernemental, il a été promis que la réforme n'aura aucune incidence négative pour tous les tous les salariés qui sont dans l'impossibilité de retarder leur entrée en pension (invalidité, plans sociaux, etc.).



Comité exécutif du LCGB : le LCGB revendique un système de pensions qui garantit à tous les assurés les mêmes droits, possibilités et obligations (9 janvier 2012)

Lors de sa réunion du 9 janvier 2012, le comité exécutif du LCGB mène une première discussion sur l'avant-projet de loi sur la réforme de notre système de pensions. Suite à cette discussion, le comité exécutif a pu retenir une série de réflexions et de revendications en vue d'une pérennisation de notre système de pensions.

Dans sa forme actuelle, le projet du gouvernement amènera une dégradation des prestations. Voilà pourquoi le LCGB revendique impérativement une harmonisation du plafond en matière de pension qui existe actuellement entre le secteur privé et le secteur public.

Le LCGB regrette dans ce contexte également que l'introduction d'un régime complémentaire public (2^e pilier) annoncé en 2011 n'ait finalement pas été retenue dans l'avant-projet de loi. Vu que les pensions complémentaires constituent un instrument qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin, le LCGB revendique que chaque assuré doit avoir accès à un régime de pension complémentaire (2^e pilier).

Vu ces constats, un accord du LCGB est uniquement envisageable si tous les assurés pourront bénéficier d'un système de pensions qui leur garantit les mêmes droits, possibilités et obligations.

Conférence publique du LCGB : plus de 600 personnes sont venues s'informer sur la réforme de notre système de pensions (7 mars 2012)

Le 7 mars 2012, le LCGB a invité à une conférence publique au Centre culturel « Am Sand » à Niederanven. Le sujet de la soirée : le projet de loi sur la réforme de notre système de pensions. A cette occasion, le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale Mars DI BARTOLOMEO a été l'orateur principal de cette conférence pour présenter les grandes lignes de la réforme.

Suite aux explications fournies par le Ministre, l'Adjoint au Responsable de la politique sociale du LCGB Paul DE ARAUJO a brièvement présenté les points clés du projet de loi et la position du syndicat sur la réforme proposée. Le président national du LCGB Patrick DURY a souligné dans ce contexte que le LCGB s'engage pour un système de pensions qui confère à chaque assuré les mêmes droits, obligations et possibilités.

Une fois cette partie officielle terminée, l'heure est venue aux questions et réponses. Nombreux étaient ceux qui profitent de l'occasion pour poser leurs questions parfois très personnelles au Ministre lui-même qui a ensuite fourni les explications demandées.

Après une heure de questions-réponses, la soirée se termine dans un cadre convivial avec une agape.



Vidéo : Conférence publique du 7 mars 2012
<http://www.youtube.com/user/lcgbflux>



Conférence de presse du LCGB sur l'actualité politique et sociale (13 mars 2012)

Le 13 mars 2012, le LCGB a invité à une conférence de presse sur l'actualité politique et sociale. Parmi les thèmes abordés par le président national du LCGB Patrick DURY figurent la position du LCGB sur la réforme de notre système de pensions, les réflexions du LCGB sur la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé et les pistes de solutions qui ont pu être trouvées dans le cadre de la problématique des 52 semaines de maladie.



Vidéo : Conférence de presse du 13 mars 2012
<http://www.youtube.com/user/lcgbflux>



Meeting de protestation des syndicats luxembourgeois « Non à la réduction des pensions! Il y a des alternatives! » (19 mars 2012)

Le 19 mars 2012, les syndicats luxembourgeois LCGB, OGBL, CGFP, ALEBA, Syprolux et FNCTTFEL invitent à un meeting de protestation au Tramsschapp à Limpertsberg/Luxembourg. Le sujet du soir : le projet de loi sur la réforme du système de pensions luxembourgeois.

Dans son discours, le président national du LCGB Patrick DURY évoque les soucis et craintes des salariés du secteur privé au sujet. Pour le LCGB, cette réforme ne doit pas et ne peut pas se faire au détriment de l'Homme.



Vidéo : Meeting de protestation du 19 mars 2012
<http://www.youtube.com/user/lcgbflux>



Manifestation du LCGB pour un système de pensions qui garantit à tous les assurés les mêmes droits, obligations et possibilités (16 octobre 2012)

Le 16 octobre 2012, 800 délégués, militants et sympathisants du LCGB se réunissent dans le hall polyvalent « Am Sand » à Niederanven afin de manifester pour un système de pensions qui garantit à tous les assurés les mêmes droits, obligations et possibilités.

Une fois les premiers manifestants arrivés sur place, une équipe du LCGB profite de l'occasion pour demander aux manifestants pourquoi ils ont choisi de se rendre ce jour-là à Niederanven. Le président national du LCGB Patrick DURY résume lors de son discours les revendications du LCGB. Il lance un appel au gouvernement de modifier le projet de loi concernant la réforme de notre système de pensions pour garantir plus d'équité sociale et plus de solidarité.



Vidéo : Manifestation du 16 octobre 2012
<http://www.youtube.com/user/lcgb lux>



Entrevue avec le Ministre du Travail et le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale : malgré une série d'ouvertures de la part du gouvernement, le nouveau système de pensions ne garantira pas à tous les assurés les mêmes droits, possibilités et obligations (31 octobre 2012)

Suite à sa manifestation du 16 octobre 2012 sur la réforme de notre système de pensions, le LCGB demande une entrevue avec le gouvernement afin de discuter encore une fois sur les revendications du syndicat qui visent à mettre en place un système de pensions qui garantit que tous les assurés pourront bénéficier des mêmes droits, possibilités et obligations.

Suite à cette demande d'entrevue, le LCGB a été reçu le 31 octobre 2012 par le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale Mars DI BARTOLOMEO et le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT.

Parmi les six revendications du LCGB en matière de réforme de l'assurance pension, le gouvernement se dit prêt à faire d'ouvertures sur trois points précis :

1. En ce qui concerne les salariés qui effectuent leur travail sous des conditions pénibles, le LCGB insiste que ces salariés doivent avoir droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension et ce sans une perte au niveau de leur retraite. Le gouvernement est prêt à garantir que les salariés qui exercent un travail posté ou un travail de nuit pourront toujours partir en retraite selon les modalités actuellement en vigueur et par conséquent sans prolongation de la durée

de travail et sans pertes au niveau de leur pension. Le LCGB a par contre insisté que les salariés qui travaillent sous des conditions parfois très dures (p.ex. dans le secteur de la construction) devront également bénéficier de cette mesure.

2. En outre, le LCGB revendique l'introduction d'un droit réel à la préretraite progressive. Dans sa forme actuelle, la préretraite progressive a été un échec vu que peu de salariés ont profité de cet instrument. Pour le LCGB, la préretraite progressive doit permettre aux salariés de partir de manière anticipée partiellement en retraite et de continuer encore quelques années un travail à mi-temps. Ceci permettrait d'embaucher des salariés plus jeunes qui pourront profiter du savoir-faire du salarié en préretraite progressive.
3. Au sujet des pensions complémentaires, le LCGB a souligné qu'il s'agit ici d'un instrument qui permet à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin. Voilà pourquoi le LCGB revendique que chaque assuré doit avoir accès à un régime de pension complémentaire (2^e pilier). Le gouvernement a promis qu'à ce propos un projet de loi sera préparé pour 2013.

A noter que le gouvernement n'entend pas amender le projet de loi existant. Ces points sont toutefois intégrés dans le nouveau projet de loi portant sur un « plan emploi seniors » qui sera déposé d'ici la fin de l'année.

Le LCGB doit cependant regretter que le gouvernement ait refusé de façon catégorique de prendre en considération les trois autres revendications du LCGB :

1. En tout premier lieu, le LCGB revendique une abolition du plafond en matière de pension puisque cette mesure permettrait de mettre le secteur privé et le secteur public sur un pied d'égalité et d'augmenter les recettes de la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP). Cette mesure permettrait donc d'assurer la viabilité du régime de pensions actuels et ce sans une détérioration des prestations. Le gouvernement n'a pourtant pas l'intention d'agir à ce niveau.
2. Même si nous traversons une période de crise, les réserves actuelles ne justifient pour le LCGB aucunement une modulation du système d'ajustement des pensions au niveau de la vie. Par conséquent, le LCGB revendique le maintien intégral de ce système aussi longtemps que la cotisation globale n'est pas augmentée. Cette modulation aura bien lieu comme prévu de sorte que même si l'ajustement sera à partir de 2014 automatiquement payé d'année en année, le jour où les cotisations ne suffiront plus à financer les dépenses, l'ajustement sera d'office baissé d'au moins la moitié. Le LCGB maintient son opposition catégorique à l'introduction d'un tel automatisme.
3. Le gouvernement souligne également que la suppression de l'ajustement pour 2013 n'est pas due à cause de la réforme de notre système de pensions, mais résulte d'une mesure d'épargne décidée en cours d'année par le gouvernement. Pour sa part, le LCGB a une fois de plus insisté qu'il n'est pas d'accord avec cette suppression.

Finalement, le LCGB rappelle qu'il défend le point de vue que les années d'études ne devraient plus être considérées comme des années assimilées, mais comme des années cotisées. Le gouvernement refuse de discuter sur une prise en compte des années d'études comme années cotisées.

Ce refus catégorique du gouvernement de bouger sur ces trois points fera en sorte que le nouveau système de pensions qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013 ne garantit pas à tous les assurés les mêmes droits, obligations et possibilités ! Pour sa part, le LCGB reste vigilant et continuera dans l'intérêt de tous les assurés au Grand-Duché à œuvrer pour plus de justice sociale en matière de pensions.



Vote de la réforme de notre système de pensions : une loi qui laisse beaucoup de problèmes sans solution ! (5 décembre 2012)

Le 5 décembre 2012, le projet de loi portant réforme du système de la pension de vieillesse au Luxembourg est voté par la Chambre des députés.

Pour le LCGB, ce projet de loi, qui était censé assurer la pérennité de notre système et renforcer le tissu social du pays en cimentant le contrat entre les générations, regorge en fait d'injustices sociales que le LCGB a dénoncé tout au long des discussions publiques qui ont accompagné son élaboration :

- Aucune harmonisation entre le plafond cotisable du secteur public et celui du secteur privé n'est prévue !
- Aucun moyen pour donner aux salariés dont le patron n'offre pas de pension d'entreprise (deuxième pilier) la possibilité de cotiser quand-même n'est prévu dans le projet, même si le gouvernement a promis d'« étudier cette possibilité plus tard ».
- Il sera toujours possible d'éviter aux entreprises une augmentation des cotisations en supprimant simplement l'ajustement des pensions aux rentiers !
- Les salariés travaillant sous des conditions pénibles, entre autres dans le secteur de la construction, devront quand-même repousser la date future de leur entrée en retraite s'ils veulent conserver la même pension que leurs collègues pensionnés d'aujourd'hui !
- Les jeunes de demain, obligés de suivre des études de plus en plus longues pour être concurrentiels sur le marché du travail, ne verront pas ces années comptées comme années travaillées lors de leur entrée en retraite !

Le gouvernement n'hésite pas à faire passer ce tissu d'injustices comme un nouveau contrat plus équitable entre les générations, en même temps qu'il parle d'abolir un autre contrat entre les générations qui avait pourtant très bien fonctionné jusque là : la préretraite-solidarité qui permet à un travailleur âgé de libérer un emploi pour un jeune chômeur !

Le LCGB, qui a toujours revendiqué les mêmes droits, obligations et opportunités pour tous les salariés du Luxembourg, ne peut marquer son accord à une loi qui, au lieu de renforcer le tissu social et la solidarité, ne fait que creuser le fossé entre les couches sociales du pays !

Pension complémentaire collective (2^e pilier) : le LCGB soutient l'initiative de l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA) (5 février 2013)

La loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013, ne vise pas la création d'un régime public de pension complémentaire. Cependant, le projet de loi avait initialement stipulé dans son exposé des motifs au sujet du développement des droits personnels : « Parallèlement un régime complémentaire en faveur des non-salariés et des salariés qui ne bénéficient pas encore d'un

tel avantage de la part de leur employeur est mis à l'étude. »

Dans ce contexte, une délégation de l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg (ACA) rencontre le 5 février 2013 la direction du LCGB pour présenter leurs réflexions pour la mise en place d'un régime complémentaire collectif (2^e pilier) accessible à tous les actifs.

Lors des discussions autour de la réforme de notre système de pensions le LCGB souligne à maintes reprises que les pensions complémentaires constituent un outil permettant à chaque assuré d'améliorer sa pension en cas de besoin. Pour le LCGB, il est indispensable que chaque assuré ait accès à un régime de pension complémentaire collectif (2^e pilier).

En absence de concept précis fourni par nos décideurs politiques, l'ACA a pris l'initiative de développer une première démarche concrète pour la mise en place d'un système de pension complémentaire accessible à (2^e pilier) chaque assuré. Le LCGB salue tout particulièrement que l'ACA a fait l'effort de préparer des pistes concrètes qui permettent de faire avancer les revendications du syndicat pour un système de pension complémentaire collectif dans l'intérêt des salariés.



Entrevue entre le LCGB et le Ministre de la Sécurité sociale Romain SCHNEIDER sur le programme gouvernemental (27 mars 2014)

Le 27 mars 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, rencontre le Ministre de la Sécurité Sociale, Romain SCHNEIDER, pour discuter des mesures prévues par le programme gouvernemental dans le cadre de ses ressorts.

Concernant l'assurance pension, le ministre précise qu'il souhaite faire un état des lieux et que différents groupes de travail étudient les mesures non encore mises en œuvre après la réforme de 2012 comme p.ex. la retraite progressive et les mesures possibles en vue d'un régime de pension complémentaire (2^e pilier) pour les salariés ne contribuant pas personnellement à un régime via leur employeur.

Le LCGB rappelle ses revendications déjà formulées lors des travaux de la réforme de 2012, notamment quant à l'introduction d'un système de pension complémentaire (2^e pilier) qui permet à chaque salarié d'améliorer sa pension en cas de besoin et quant au droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension, sans pertes au niveau de leur retraite, pour les salariés qui effectuent leur travail sous des conditions pénibles.



Les préretraites : le LCGB défend le maintien des dispositions actuelles et revendique en sus des améliorations substantielles

Dans la cadre de la réforme des pensions entamée concrètement en octobre 2012 et votée en décembre 2012, la question de l'avenir des différentes formes de préretraites au Luxembourg s'est posée de nombreuses fois. L'intention d'abolition de la préretraite-solidarité. Instrument anti-crise par excellence, affichée dès l'automne 2012 par le gouvernement n'a qu'amplifiée l'urgence des questions en relation aux systèmes de préretraite.

Dans ce dossier le LCGB a défendu trois revendications claires et précises :

- le maintien des dispositions actuelles des différentes formes de préretraite : préretraite-ajustement, préretraite-solidarité et préretraite des salariés occupés en travail posté ou en poste fixe de nuit;
- la mise en place d'un modèle de préretraite progressive généralisé plus attractif que celle qui existe actuellement afin de permettre au personnel en sureffectif de se retirer de la vie active en appliquant des dispositions analogues à l'actuel régime de la préretraite-ajustement;
- la droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension, sans pertes au niveau de leur retraite, pour les salariés qui effectuent leur travail sous des conditions pénibles (avec une définition de la pénibilité qui ne pourra aucunement se limiter au travail posté ou travail de nuit).

Comité exécutif du LCGB : le LCGB revendique un système de pensions qui garantit à tous les assurés les mêmes droits, possibilités et obligations (9 janvier 2012)

Lors de sa réunion du 9 janvier 2012, le comité exécutif du LCGB a mené une première discussion sur l'avant-projet de loi sur la réforme de notre système de pensions. Suite à cette discussion, le comité exécutif a pu retenir une série de réflexions et de revendications en vue d'une pérennisation de notre système de pensions.

Parmi les nombreuses réflexions et revendications du LCGB figure également l'introduction d'un droit réel à la préretraite progressive.

Entrevue avec le Ministre du Travail et le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale : malgré une série d'ouvertures de la part du gouvernement, le nouveau système de pensions ne garantira pas à tous les assurés les mêmes droits, possibilités et obligations (31 octobre 2012)

Suite à sa manifestation du 16 octobre 2012 sur la réforme de notre système de pensions, le LCGB demande une entrevue avec le gouvernement afin de discuter encore une fois sur les revendications du syndicat qui visent à mettre en place un système de pensions qui garantit que tous les assurés pourront bénéficier des mêmes droits, possibilités et obligations.

Suite à cette demande d'entrevue, le LCGB est reçu le 31 octobre 2012 par le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale Mars DI BARTOLOMEO et le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT.

Parmi les six revendications du LCGB en matière de réforme de l'assurance pension, le gouvernement se dit notamment prêt à faire

d'ouvertures au sujet de l'instrument de la préretraite progressive.

Dans ce contexte, le LCGB revendique l'introduction d'un droit réel à la préretraite progressive. Dans sa forme actuelle, la préretraite progressive a été un échec vu que peu de salariés ont profité de cet instrument. Pour le LCGB, la préretraite progressive doit permettre aux salariés de partir de manière anticipée partiellement en retraite et de continuer encore quelques années un travail à mi-temps. Ceci permettrait d'embaucher des salariés plus jeunes qui pourront profiter du savoir-faire du salarié en préretraite progressive.



Annnonce de l'abolition de la préretraite-solidarité : un affront envers les salariés (21 novembre 2012)

Lors de la présentation du projet de budget d'Etat 2013 révisé au grand public, le 6 novembre 2012, les nouvelles mesures d'épargne annoncées par le gouvernement sont une fois de plus ficelées sur le dos des salariés du secteur privé qui vont ainsi subir une diminution considérable de leur pouvoir d'achat. Pire encore, le gouvernement annonce pleine crise économique que la préretraite-solidarité est abolie.

Le LCGB regrette fortement que la préretraite-solidarité tombe sous le programme d'austérité gouvernementale. Rappelons que cette préretraite avait été introduite en 1990 en tant qu'instrument anti-crise afin d'éviter une hausse du chômage. La préretraite-solidarité permettant en effet le départ de salariés en fin de carrière libérant ainsi leur emploi pour l'embauche de jeunes chômeurs.

Annoncée comme mesure visant de rétablir l'équilibre budgétaire d'ici 2014, l'abolition de la préretraite solidarité va certainement provoquer une augmentation sensible du chômage et par conséquent des dépenses supplémentaires pour le Fonds pour l'Emploi. Développer une politique avec comme objectif d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en détériorant le système de la préretraite solidarité va certainement contrecarrer l'objectif de réduire le chômage des jeunes, dont le taux actuel est déjà fort alarmant.

En ces temps de crise, le LCGB défend la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé. Voilà pourquoi le LCGB se montre indigné qu'en l'absence de toute stratégie le gouvernement décide d'abolir la préretraite-solidarité. Cette mesure mettra encore plus en péril l'existence déjà précaire des salariés du secteur privé qui subissent déjà de plein fouet les conséquences néfastes de la crise (plans sociaux, faillites, chômage partiel, perte du pouvoir d'achat, etc.). La précarisation des salariés du secteur privé au prix d'une économie de 15 millions € dans le budget d'Etat est inacceptable pour le LCGB.

Le LCGB rappelle également que l'instrument de la préretraite-solidarité fut une revendication du LCGB de longue date qui a fait ses preuves au Luxembourg. D'un point de vue social, l'abolition de la préretraite-solidarité serait tout à fait inappropriée.

C'est du jamais vu dans l'histoire sociale du Luxembourg ! Ce sont les syndicats avec leurs membres et tous les salariés qui vont ressentir de près cette politique à caractère social régressif. L'abolition de la préretraite-solidarité est un affront envers les salariés.

Entrevue entre le LCGB et le Ministre de la Sécurité sociale Romain SCHNEIDER sur le programme gouvernemental (27 mars 2014)

Le 27 mars 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, rencontre le Ministre de la Sécurité Sociale, Romain SCHNEIDER, pour discuter des mesures prévues par le programme gouvernemental dans le cadre de ses ressorts.

Concernant, le ministre précise qu'il souhaite faire un état des lieux et que différents groupes de travail étudient les mesures non encore mises en œuvre après la réforme de 2012 comme p.ex. la retraite progressive. Le LCGB rappelle ses revendications déjà formulées lors des travaux de la réforme de 2012, notamment quant au droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension, sans pertes au niveau de leur retraite, pour les salariés qui effectuent leur travail sous des conditions pénibles.



Etat de la nation 2014 : position et revendications du LCGB (1^{er} avril 2014)

Suite à l'entrevue du 28 mars 2014 entre le gouvernement luxembourgeois et les syndicats à la veille de la déclaration sur l'état de la nation, le LCGB a tenu le 1^{er} avril 2014 une conférence de presse pour présenter ses revendications au Premier ministre.

Dans sa lettre au Premier ministre, le LCGB tire la conclusion qu'une nouvelle Tripartite nationale devient de plus en plus urgente. Le LCGB œuvre pour une décision consensuelle au sein d'une Tripartite nationale. Le LCGB ne pourra pas marquer son accord à toute charge supplémentaire imposée de façon unilatérale aux salariés du secteur privé.

Parmi les sujets qui devraient selon le LCGB figurer à l'ordre du jour de la Tripartite nationale figurent également les préretraites. Ici, le LCGB revendique le maintien des dispositions actuelles des différentes formes de préretraite : préretraite-ajustement, préretraite-solidarité et préretraite des salariés occupés en travail posté ou en poste fixe de nuit.

En ce qui concerne la préretraite progressive, le LCGB revendique un modèle de préretraite généralisé qui permettra à du personnel en sureffectif de se retirer de la vie active en appliquant des dispositions analogues à l'actuel régime de la préretraite-ajustement.

Le LCGB revendique également le droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension, sans pertes au niveau de leur retraite, pour les salariés qui effectuent leur travail sous des conditions pénibles. Dans ce contexte, le LCGB revendique également une définition de la pénibilité au travail qui ne pourra aucunement se limiter au travail posté ou travail de nuit.

You Tube

Vidéo : Conférence de presse du 1^{er} avril 2014
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Le dialogue social à l'intérieur des entreprises : le LCGB œuvre pour une démocratisation du monde du travail

En ces temps de crise que nous vivons actuellement, un dialogue social de haute qualité est indispensable. Il importe que les délégués du personnel et leurs secrétaires syndicaux d'une part et les employeurs d'autre part possèdent au sein des entreprises la possibilité de négocier de meilleures conditions de travail.

La réforme des lois sur la cogestion a occupé depuis 2010 le LCGB qui a formulé à ce sujet une position bien précise et très détaillée. Comme le projet de loi actuellement en cours d'instances n'a pas pu être voté avant les élections sociales de novembre 2013 et compte tenu de l'avis du Conseil d'Etat qui rend de toute façon nécessaire une révision du projet de loi, le nouveau gouvernement a prévu dans son programme gouvernemental de procéder à des adaptations du projet de loi sur le dialogue social au sein des entreprises.

Dans ce domaine, les revendications du LCGB restent depuis 2013 inchangées et ont d'ores et déjà été défendues lors des premières entrevues que le LCGB a eu avec le nouveau gouvernement.

Journée des délégués du LCGB sur les lois de la cogestion : Une réforme qui doit être au service des salariés (13 mars 2010)

Le 13 mars 2010, une journée des délégués du LCGB organisée à Junglinster permet de finaliser un débat qui a été amorcé en début respectivement à la fin des années 1970 au moment du vote des projets de loi sur les délégations du personnel, les comités mixtes et la représentation des salariés au sein des conseils d'administration.

La journée des délégués du LCGB est un plein succès. Plus de 500 délégués et militants discutent, amendent et adoptent un projet de texte qui sera la base sur laquelle notre organisation syndicale pourra attaquer le débat quant à la réforme des semaines et mois à venir.

Le nouveau projet de loi du gouvernement doit œuvrer dans le sens du renforcement du rôle des représentants des salariés et de l'amélioration des moyens à leurs dispositions.

Au niveau de la cogestion, la nouvelle loi doit faciliter l'accès des représentants des salariés aux salariés, la libre circulation de ceux-ci et, finalement, faciliter et protéger le travail des délégués. Cependant, il doit également être clair que sans présence des organisations syndicales au sein des entreprises, les textes de loi concernant les délégations du personnel et la cogestion resteront une enveloppe vide.

Pour le LCGB, la nouvelle loi doit être au service des salariés. Elle doit fournir un meilleur « service » pour l'individu au sein de sa relation de travail, doit améliorer les moyens à disposition des salariés pour défendre leur droit. L'individu, l'être humain doit être à la base du débat.



Entrevue avec le Ministre du Travail sur l'avant-projet de loi sur le dialogue social au sein des entreprises (3 mai 2012)

Le 3 mai 2012, le LCGB rencontre le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT pour un échange de vue sur l'avant-projet de loi visant à réformer celles en vigueur concernant la cogestion.

Le LCGB compare l'avant-projet de loi à sa position adoptée en mars 2010 lors d'une journée des délégués et tous les points divergents entre les deux textes sont résumés par le LCGB dans une note à l'adresse du Ministre du Travail.

Dans cette note, le LCGB a tout particulièrement souligné que l'introduction du statut unique doit absolument avoir des incidences sur la réforme des lois sur la cogestion. Ainsi, le crédit d'heures des délégations du personnel doit désormais être alloué aux organisations syndicales représentatives sur le plan national proportionnellement au nombre de mandats effectifs obtenus au moment du scrutin.



Réunion de travail entre les partenaires sociaux et le Ministre du Travail sur l'avant-projet de loi sur le dialogue social au sein des entreprises (16 juillet 2012)

Le 16 juillet 2012, les partenaires sociaux rencontrent le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT pour un échange de vue sur la dernière version de l'avant-projet de loi concernant la législation sur le dialogue social au sein des entreprises.

Lors de cette réunion, le LCGB rend attentif à tous les points divergents entre l'avant-projet de loi et la position du LCGB.

La principale critique du LCGB porte sur le fait que **l'introduction du statut unique est restée sans incidence sur le projet de loi**. Afin de garantir une représentation juste et équitable des salariés au sein de l'entreprise, les moyens et les crédits d'heures mis à disposition des délégués du personnel devraient logiquement être repartis proportionnellement aux résultats obtenus parmi les syndicats représentés dans l'entreprise. Comme le projet de loi ne respecte pas ce principe, le projet de loi présente dans sa forme actuelle un déficit démocratique.

Le LCGB déplore tout particulièrement que le texte du projet de loi soit assez souvent très vague et qu'il y ait sur de nombreux points importants un **risque accru d'une différence d'interprétation**. Ainsi, p.ex. le projet de loi ne définit pas un ordre de jour obligatoire de la réunion constituante d'une délégation du personnel, laissant ainsi la voie ouverte aux mêmes problèmes d'interprétation qui, dans le passé, ont souvent provoqué une multitude de jurisprudences. L'accès aux moyens de communication électroniques est également très vaguement réglé et risque de rester lettre morte.

Concernant **l'obligation de confidentialité**, le LCGB est en outre d'avis que la législation doit contenir certaines dispositions sur la confidentialité des informations fournies aux délégations du personnel. Une telle clause de confidentialité ne doit en aucun cas être utilisée pour immobiliser le travail des représentants des salariés. Pour le LCGB, les informations sur la situation économique et financière de l'entreprise doivent toutefois pouvoir être communiquées aux salariés sans restriction (comme c'était p.ex. le cas lors de la faillite de l'entreprise de construction Socimmo).

Pour conclure, le LCGB déplore que **le projet de loi** adopté par le conseil de gouvernement **ne réponde nullement aux besoins réels des délégués du personnel**. La qualité du dialogue social n'est pas améliorée par cette réforme et les expériences vécues dans la pratique n'ont pas trouvé leur résonance dans le projet de loi. Si le texte du projet de loi était voté dans sa version actuelle, la nouvelle législation luxembourgeoise sur le dialogue social au sein des entreprises poserait certainement de nombreux problèmes d'application.

Le LCGB critique également **l'abolition des comités mixtes** et le transfert des attributions de ces comités vers les délégations du personnel, le manque de dispositions claires et précises qui permettraient une meilleure protection des délégués contre le licenciement et l'absence de dispositions qui renforcent le lien entre les délégués et les syndicats représentatifs au niveau national.

Le LCGB est d'avis que le projet de loi doit par conséquent être retravaillé afin d'éviter par la suite des problèmes d'application. Le but étant d'aboutir à une réforme qui permet une amélioration qualitative du dialogue social dans l'intérêt de l'économie et des salariés.



Position du LCGB au sujet du projet de loi 6545 sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises (mars 2013)

En résumé, le LCGB défend une réforme de la loi sur la représentation du personnel qui permet d'atteindre certains objectifs prioritaires :

Renforcer le travail syndical dans un environnement économique qui a évolué ;

Renforcer le rôle des syndicats représentatifs au niveau national dans le but de permettre une représentation de qualité des intérêts des salariés au sein des entreprises ;

Permettre l'utilisation du crédit d'heures des délégués en faveur de leur engagement **pour un syndicat représentatif sur le plan national** ;

Mieux définir le statut du délégué et renforcer la sécurité du délégué en relation avec son mandat et en relation avec son syndicat ;

Adapter les missions et les moyens des représentants du personnel afin de tenir compte des incidences de l'introduction du statut unique pour les salariés du secteur privé ;

Améliorer substantiellement les moyens mis à disposition des délégations du personnel (crédit d'heures, locaux, droits des délégués, obligations précises pour l'employeur) ;

Définir précisément les informations que l'employeur doit fournir à la délégation du personnel et introduire des punitions plus sévères en cas d'infraction par l'employeur.

Ceci dit, le LCGB a également formulé des positions détaillées sur trois points tout à fait cruciaux (composition de la délégation du personnel, statut des délégués du personnel, protection spéciale contre le licenciement) :

La composition de la délégation du personnel (Art. L-412-2 (1))

Le texte du projet prévoit la possibilité pour la délégation du personnel de se faire assister par des conseillers mais uniquement si celle-ci compte au moins trois délégués. Ce nouveau seuil qui est introduit est trop restrictif et, dans les faits, rend impossible, pour les délégations du personnel des entreprises de moins de 51 salariés, de se faire aider par un conseiller.

Pour le LCGB, l'accès à un conseiller ou expert syndical au niveau d'une délégation du personnel, respectivement d'un comité mixte ne doit pas pouvoir être refusé par une autre organisation syndicale.

C'est pourquoi le LCGB demande à que soit introduit comme principe général et prioritaire que : « Pour toute entreprise couverte ou non par une convention collective de travail, chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qui a obtenu au moins vingt pourcent de suffrages lors des dernières élections a le droit de nommer un conseiller ».

Le statut des délégués du personnel (Art.L.415-5(3))

En ce qui concerne l'exercice du mandat et plus particulièrement le crédit d'heures, le LCGB demande tout d'abord que l'introduction du statut

unique ait également ses incidences sur la réforme du texte de loi en question.

C'est pourquoi, pour le LCGB, il est impératif que le crédit d'heures soit alloué proportionnellement au résultat obtenu au moment du scrutin.

Le LCGB insiste donc lourdement sur le fait que le texte du projet de loi provoque, pour la répartition des crédits d'heures, des situations qui engendrent l'attribution du crédit d'heures à une seule organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale doit pouvoir ensuite distribuer librement son crédit d'heures parmi ses délégués ou libérer complètement un ou plusieurs délégués en fonction de son crédit d'heures.

Ainsi, le texte proposé au paragraphe 5 est totalement imprécis quant à la procédure de demande (Comment se fait cette demande ?, Par qui ?, etc.).

Le texte proposé devrait toutefois devenir la règle pour peu qu'il soit modifié en ce sens : « *Lorsque, dans une entreprise occupant entre 250 et 500 salariés, une seconde liste a obtenu au moins vingt pourcent des suffrages lors des dernières élections, la conversion du délégué libéré dans un crédit d'heures de quarante heures par semaine se fera automatiquement et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection. Par ailleurs, la liste majoritaire se verra accorder en plus, un crédit d'heures supplémentaire de huit heures par semaine par rapport aux quarante heures par semaine.* »

Ce même principe devrait d'ailleurs pouvoir s'appliquer également aux entreprises comptant entre 501 et 1000 salariés.

Lorsque l'effectif excède 1000 salariés, les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation ont droit chacune à un crédit d'heures de 40 heures par semaine. Dans ce cas précis, les crédits d'heures sont attribués d'office et le solde est donc distribué selon les règles de la représentation proportionnelle, respectivement les crédits d'heures ainsi attribués sont déduits du crédit d'heures total.

La protection spéciale contre le licenciement

Le LCGB réclame une plus grande protection des représentants du personnel contre le licenciement et la sécurisation de leur carrière. Il s'agit d'un élément indispensable et fondamental à la réforme du dialogue social à l'intérieur de l'entreprise.

En introduisant la possibilité de procéder à un licenciement du délégué pour raisons économiques, le texte du projet de loi va totalement à l'encontre de cette demande. Le LCGB s'oppose fermement à cette possibilité.

Par ailleurs, le LCGB souhaite une procédure qui soit plus rapide, plus simple et moins pénalisante pour le délégué qui serait confronté à une mise à pied. Le texte n'apporte pas beaucoup plus de sécurité au délégué du personnel et met en place une procédure encore plus complexe.

Pour le LCGB, le texte de loi relatif à la protection des délégués doit tenir compte de façon claire et précise de certains principes essentiels :

Le principe du **respect de la liberté syndicale** ; avec, pour les délégués des syndicats les plus représentatifs au niveau national, la possibilité de participer à des réunions entre le délégué et un représentant de son

syndicat et la libre participation du délégué à la vie syndicale, et ceci pendant ou en-dehors des heures d'exercice de son mandat ;

Le principe selon lequel un **règlement interne ne peut pas constituer une entrave** à la liberté syndicale ou au bon fonctionnement de la délégation du personnel ;

Le principe d'une **protection absolue contre le licenciement** qui pourra intervenir seulement en cas de faute grave liée à l'activité professionnelle du salarié ainsi qu'une augmentation substantielle des périodes de protection pour les anciens représentants des salariés et pour les candidats aux élections sociales ;

La **protection absolue contre le licenciement** est applicable à tous les délégués et représentants du personnel ;

Le principe qu'en cas de procédure de mise à pied d'un représentant des salariés, la **continuation immédiate de la rémunération intégrale sera garantie sans remboursement** (indépendamment du jugement définitif) ;

Et, enfin, le principe de **sanctions financières et pénales sévères** à l'encontre des employeurs et entreprises qui entraveraient le bon fonctionnement des délégations du personnel, des comités mixtes ou la liberté du travail syndical.

Afin de respecter ces principes fondamentaux, le LCGB propose de remplacer les articles correspondants dans le projet de loi par les articles suivants :

« Art. L.415-11.

Les membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel, le délégué à la sécurité et à la santé, les représentants du personnel auprès des établissements et auprès de l'entité économique et sociale bénéficient de la protection spéciale telle que définie ci-après.

Cette protection spéciale s'applique pendant la durée de leur mandat, pendant les 6 (six) premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres de délégations du personnel dès la présentation des candidatures et pendant une durée de 3 (trois) mois.

Elles sont applicables également aux délégués et représentants du personnel préqualifiés concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre 1er, Titre II, Chapitre VII lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert.

Art. L.415-12.

(1) Les délégués et représentants visés à l'article L.415-11 ne peuvent pas faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail, ni être licenciés pour des motifs autres que ceux prévus aux paragraphes (3) et (4) qui suivent.

La modification d'une clause essentielle du contrat de travail ou le licenciement notifiés par l'employeur nonobstant l'interdiction prévue ci-dessus ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet.

Dans le mois qui suit la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue

d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(3) Le délégué et le représentant visés ci-dessus qui ne souhaitent pas être maintenus ou réintégrés peuvent demander la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts dans le montant est au minimum constitué par les salaires couvrant la période de protection.

(4) Si le délégué ou le représentant du personnel visé ci-dessus est suspecté d'avoir commis une faute grave susceptible d'entraîner la résolution judiciaire du contrat, le chef d'entreprise à la faculté de notifier une décision de dispense immédiate de l'exécution de son contrat de travail à l'intéressé dans le respect des dispositions prévues au paragraphe (3) de l'article L.121-6.

Pendant la durée de la dispense jusqu'à la décision judiciaire définitive de résolution du contrat le salarié conserve son salaire ainsi que toutes les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il aurait accompli son travail.

(5) Sous peine de nullité l'employeur doit présenter sa demande en résolution du contrat de travail dans le mois à partir de la décision de dispense du travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résolution prend effet à la date où la décision judiciaire devient définitive.

Cette décision est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail.

(6) Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans le mois après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause.

Art. L.415-13.

Pendant toute la durée de cette procédure les heures libérées – crédit d'heures – dont bénéficiait le délégué seront transmises, le cas échéant, au reste de la délégation en place qui les répartit parmi les membres de la même liste ou à défaut parmi les membres. »

Enfin, le LCGB souhaite encore ajouter deux remarques supplémentaires concernant la protection des délégués :

- Le LCGB estime qu'il faut prévoir une procédure accélérée concernant la première instance et l'instance d'appel.

Lors de la procédure écrite de l'instance d'appel il y a lieu de prévoir, le cas échéant, seulement l'échange de 2 corps de conclusions ce qui permettrait d'abrégé les délais (voir par analogie la procédure devant le tribunal administratif).

- Le LCGB est par ailleurs d'avis qu'il n'y a pas lieu de prévoir une éventuelle suspension du paiement des salaires dans l'hypothèse où le salarié reprend un autre travail pendant la procédure.

La problématique des 52 semaines de maladie : le LCGB revendique l'annulation de la loi du 21 décembre 2004

Depuis des années, le LCGB œuvre en faveur d'une solution à la problématique des salariés du secteur privé qui, après 52 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 plus en règle générale la capacité de réagir utilement à la précarisation de ses conditions d'existence. D'autres pistes de solution devront donc être creusées.

Dans un souci de sauvegarde de l'existence des salariés gravement malades, le LCGB a su trouver après de nombreuses interventions en 2012 une solution temporaire à la problématique.

Entrevue entre le LCGB et le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale : des solutions à la problématique de la fin au droit des prestations de la Caisse Nationale de Santé après 52 semaines de maladie (24 janvier 2012)

Le 24 janvier 2012, le LCGB rencontre le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars Di Bartolomeo ainsi que des représentants de la Caisse Nationale de Santé (CNS), de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) et du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (CMSS) afin de discuter sur la problématique des 52 semaines de maladie.

Au cours de l'entrevue très constructive entre le LCGB et le Ministre DI BARTOLOMEO, les points suivants ont été retenus :

Le contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) s'est engagé à prendre en charge tous les cas où la limite des 52 semaines risque d'être atteinte et a insisté sur la possibilité de l'allocation d'une pension d'invalidité temporaire. Cette solution a d'ailleurs été régulièrement appliquée dans le passé récent.

- Le contrôle médical de la sécurité sociale et les Services de Santé au Travail se concerteront afin d'éviter la situation où le CMSS déclare le salarié apte alors que les Services de Santé au Travail le déclarent inapte.
- Le LCGB a proposé une modification du Code du Travail tendant à supprimer l'automatisme de la dissolution du contrat d'emploi lors de la perte du droit aux prestations de la CNS. La même proposition sera présentée au Ministre du Travail.
- Les services du Ministère procéderont à un suivi pendant 6 mois de l'évolution de la situation d'une cohorte d'assurés ayant atteint la limite des 52 semaines en début 2012. L'analyse commune des enseignements à tirer de cette étude permettra de voir si le mécanisme de rattrapage des malades actuel est suffisant ou s'il y a lieu de le perfectionner.



Entrevue entre le LCGB et le Ministre du Travail : la cessation d'office du contrat de travail après 52 semaines de maladie ne sera plus la règle (1^{er} mars 2012)

Le 24 janvier 2012, le LCGB avait thématiqué lors d'une entrevue avec le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars Di Bartolomeo la perte du droit aux prestations de la Caisse Nationale de Santé (CNS) après 52 semaines de maladie. A l'issue de cette entrevue, les partenaires avaient retenu que les mécanismes de rattrapage, tels la pension d'invalidité temporaire ou le reclassement devaient assurer la continuité de l'existence matérielle des salariés concernés.

Suite à l'entrevue du 24 janvier 2012 entre le LCGB et le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale il restait encore à résoudre le problème de l'article L.125-4 du Code du Travail qui stipule dans ses paragraphes 1 et 2 que la relation de travail cesse de plein droit si le salarié obtient une pension d'invalidité (même temporaire) ou s'il perd le droit aux prestations de la CNS.

A ce sujet, une délégation du LCGB rencontre le 1^{er} mars 2012 le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT. Au cours de cette entrevue, il est retenu d'envisager une modification du Code du Travail en vue de remplacer la cessation d'office du contrat de travail par une suspension de celui-ci (comme c'est p.ex. le cas lors du congé parental) correspondant, par exemple, à la durée de l'invalidité provisoire qui est généralement prononcée au moment où les prestations de la CNS prennent fin.

Le LCGB salue cette ouverture qui devrait selon les informations de l'époque être discutée dans le cadre de la réforme de la loi sur le reclassement professionnel.



Problématique des 52 semaines de maladie : des solutions temporaires grâce au LCGB!

Suite aux interventions du LCGB auprès du Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale Mars DI BARTOLOMEO et auprès du Ministre du Travail Nicolas SCHMIT les solutions temporaires suivantes ont pu être trouvées pour les salariés qui risquent de perdre leur gagne-pain suite à une longue maladie :

Problème : le salarié qui a été malade plus de 360 jours au cours des deux dernières années n'est plus remboursé par la Caisse Nationale de Santé (CNS). Il perd alors aussi son travail.

Solution : le LCGB a obtenu que le salarié, qui risque cette situation, soit pris en charge par le contrôle médical de la CNS pour lui allouer une pension d'invalidité temporaire.

Problème : le salarié qui reçoit une pension d'invalidité temporaire perd également quand-même son emploi.

Solution : le LCGB a obtenu que les salariés ne perdent plus automatiquement leur emploi dans ces deux situations. La loi sera changée pour que le contrat de travail de ces gens soit seulement suspendu, comme c'est aussi le cas p. ex. pour un congé parental. Le contrat reste suspendu jusqu'à ce qu'une solution définitive (rente d'invalidité permanente, guérison ...) soit en place.

Problème : certains salariés déclarés inaptes au travail par le médecin du travail, sont quand même déclarés aptes au travail par les médecins de la CNS (contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)). Ces salariés ne sont pas remboursés par la CNS.

Solution : suite à l'intervention du LCGB, le ministre compétent a demandé à ses deux services, la santé au travail et le contrôle médical, de comparer leurs décisions et de ne plus émettre de décisions qui se contredisent.

Le LCGB salue ces améliorations et espère que les changements du Code du Travail nécessaires pour que les malades ne perdent plus leur emploi seront faits le plus tôt possible, mais au plus tard dans la nouvelle loi sur le reclassement professionnel.

Entrevue entre le LCGB et le Ministre du Travail : première priorité à l'emploi et à la cohésion sociale (7 janvier 2014)

Le 7 janvier 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, rencontre le Ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas SCHMIT, pour discuter des mesures prévues par le programme gouvernemental dans le cadre de son ressort.

Le LCGB salue tout particulièrement que le Ministre a réitéré son engagement pour l'abolition de la dissolution d'office du contrat de travail après 52 semaines de maladie.



Entrevue entre le LCGB et le Ministre de la Sécurité sociale Romain SCHNEIDER sur le programme gouvernemental (27 mars 2014)

Le 27 mars 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, rencontre le Ministre de la Sécurité Sociale, Romain SCHNEIDER, pour discuter des mesures prévues par le programme gouvernemental dans le cadre de ses ressorts.

Lors de cette entrevue, le LCGB rappelle au Ministre que dans la problématique des 52 semaines d'incapacité de travail, l'ancien Ministre de la Sécurité Sociale conjointement avec le Ministre du Travail et de l'Emploi actuel s'étaient engagés à changer la loi de sorte qu'en cas d'attribution d'une pension temporaire à la fin des 52 semaines d'incapacité de travail, le contrat de travail ne soit pas résilié automatiquement, mais qu'il soit suspendu, comme p.ex. pour un congé parental, jusqu'à ce qu'une solution définitive (guérison, reclassement professionnel, rente d'invalidité permanente, etc.) puisse être décidée pour le salarié.



Entrevue avec le Premier Ministre Xavier BETTEL et le Vice-Premier Ministre Etienne SCHNEIDER sur le droit du travail et le droit social (29 avril 2014)

Suite à l'entrevue du 28 mars 2014 entre le gouvernement luxembourgeois et les syndicats à la veille de la déclaration sur l'état de la nation, le LCGB avait envoyé au Premier Ministre un courrier avec ses réflexions sur la situation économique, financière et sociale du Luxembourg. Le 29 avril 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, a rencontré le Premier Ministre Xavier BETTEL et le Vice-Premier Ministre Etienne SCHNEIDER, pour discuter des mesures que le gouvernement devrait prendre pour faire face aux défis qui se posent actuellement.

Le LCGB a ensuite rappelé ses revendications dans une série de dossiers qui touchent au droit du travail et au droit social. Au sujet de la limite des 52 semaines de maladie, le LCGB demande clairement la suppression de cette disposition législative.



Le reclassement professionnel : un pas important en direction de la sauvegarde de l'existence des salariés

Début 2013, le gouvernement a adopté le projet de loi portant réforme du reclassement professionnel.

Pour le LCGB, ce projet de loi s'inscrit dans la logique de la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé. Par conséquent, le LCGB salue l'initiative du gouvernement et y apporte une série de demandes d'amendements afin de garantir que la réforme se fera dans l'intérêt des salariés concernés.

Réforme du reclassement professionnel : un pas important en direction de la sauvegarde de l'existence des salariés (22 février 2013)

Le 22 février 2013, le conseil de gouvernement adopte le projet de loi portant réforme du reclassement professionnel. Comme ce projet de loi rentre dans la suite logique des efforts que le LCGB mène pour sauvegarder l'existence des salariés du secteur privé, le LCGB tient à saluer cette décision du gouvernement qui permettra maintenant d'engager la procédure législative pour réformer le dispositif actuel du reclassement professionnel dans l'intérêt des salariés concernés.

La réforme du reclassement amènera plusieurs améliorations comme p.ex. l'introduction d'un statut de personne en reclassement professionnel, une harmonisation du mécanisme des voies de recours, le renforcement de la protection contre le licenciement du salarié avant la décision de reclassement professionnel et l'augmentation conséquente des pénalités envers l'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne.

Malgré son accueil général positif du texte initial du projet de loi, le LCGB doit soulever plusieurs problèmes qui persistent à l'époque dans le projet de loi :

- Il est peu logique de parler d'un « statut de personne en reclassement professionnel » si ce statut est uniquement limité aux salariés en reclassement professionnel externe. Il devrait également pouvoir s'appliquer aux gens qui ont pu être reclassés auprès de leur employeur.
- Le calcul de l'indemnité d'attente d'un reclassé externe se faisant désormais sur base de son salaire antérieur (et non plus sur base de sa pension d'invalidité fictive), le montant de l'indemnité d'attente ne devrait pas être limité par un plafond inférieur au plafond cotisable.
- Bien que le projet accélère la procédure après la saisine de la Commission mixte, il ne prévoit pas des contrôles supplémentaires voir une procédure pour saisir plus tôt la Commission mixte. Le LCGB demande également l'abolition pure et simple de la limite des 52 semaines de maladie, ce qui évite de devoir mettre en invalidité

temporaire le salarié en reclassement professionnel impliquant la perte de son emploi, en cas d'un nouvel accident ou d'une maladie grave.

- Il faut une division des compétences du contrôle médical et du médecin du travail. Lors de tout refus de pension d'invalidité, le contrôle médical devrait avoir l'obligation de saisir à chaque fois la Commission mixte ainsi que le médecin du travail pour constater aussi, soit une aptitude au dernier poste ou bien une inaptitude.
- L'indemnité compensatoire d'un reclassé interne devrait être payée par l'employeur en même temps que le salaire. L'employeur devra alors se faire rembourser par le Fonds pour l'Emploi.

Entrevue entre le LCGB et le Ministre de la Sécurité sociale Romain SCHNEIDER sur le programme gouvernemental (27 mars 2014)

Le 27 mars 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, rencontre le Ministre de la Sécurité Sociale, Romain SCHNEIDER, pour discuter des mesures prévues par le programme gouvernemental dans le cadre de ses ressorts.

Le Ministre a fourni notamment des explications sur la réforme du contrôle médical de la sécurité sociale. Pour sa part, le LCGB souligne l'importance de l'avancé des travaux sur cette réforme en parallèle avec la réforme sur le reclassement professionnel alors que les deux lois traitent la question sur le champ de compétences du contrôle médical, mais aussi celui du médecin du travail et de par ce fait doivent se compléter.



Le maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travail : le LCGB se bat pour une révision de la législation dans l'intérêt des salariés

La question de la détermination du montant du salaire maintenu en cas d'incapacité de travail se pose depuis l'introduction du statut unique en 2009, et plus particulièrement dans le cas des salariés travaillant par postes et qui prestent régulièrement du travail de nuit et / ou de dimanche. Au début, cette problématique se limitait principalement au secteur industriel, mais entre-temps la même question se pose également au niveau du travail de dimanche dans le secteur du commerce.

A maintes reprises, le LCGB a manifesté son désaccord vis-à-vis de la pratique qui consiste à priver ces salariés de leurs suppléments de nuit, dominicaux ou férié et a entrepris plusieurs recours juridiques à ce sujet.

Grâce aux nombreuses interventions du LCGB, le Ministre du Travail a décidé en 2013 de préparer un projet de loi qui mettra une fois pour toute fin à la problématique du maintien intégral du salaire.

Un jugement important du Tribunal du travail donne raison au LCGB (6 octobre 2010)

Le 15 septembre 2010, le Président du Tribunal du Travail de Esch-sur-Alzette siégeant en tant que juge des référés a sanctionné dans un jugement la pratique du non-respect du maintien intégral du salaire en donnant raison au LCGB.

En effet, le juge décide que la loi du portant introduction du statut unique n'a absolument rien changé quant au principe du maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail en cas d'incapacité de travail.

Il s'en suit que le salarié en maladie doit bénéficier exactement du même salaire que s'il avait continué à travailler. En l'espèce, le juge a alloué au salarié les suppléments de nuit et pour travail dominical dont le paiement avait été refusé à tort par l'employeur.

A vu de ce jugement important le LCGB continue sa lutte et veille à ce que les droits de ses membres soient scrupuleusement respectés dans des affaires analogues.

La position du LCGB en matière de maintien intégral du salaire vient d'être confirmée par un nouveau jugement, le LCGB demande au Ministre du Travail d'agir (21 mai 2012)

Début 2012, plusieurs jugements confirment la position du LCGB que les salariés qui prestent régulièrement du travail la nuit ou le dimanche ont droit au maintien intégral de leur salaire en cas d'incapacité de travail. Sur cette base, les responsables du LCGB-Industrie ont demandé cette dans le but d'obtenir une clarification au niveau national.

Le Ministre du Travail partage la position du LCGB, mais attend encore une prise de position des fédérations patronales, avant de légiférer en la matière.



Maintien du salaire en cas d'incapacité : le LCGB attend des dispositions claires et équitables (25 juillet 2012)

A la mi-2012, le Ministre du Travail annonce la préparation d'un projet de loi interdisant la pratique appliquée par certains patrons qui refusent de payer l'intégralité. Des salariés exécutant régulièrement un travail posté ou du travail dominical ont ainsi subi des pertes substantielles de salaire pendant leurs périodes de maladie.

Tous les jugements intervenus dans le sujet confirment que le salarié a droit au maintien intégral de son salaire en cas d'incapacité de travail. Les suppléments pour travail de nuit régulier ou travail dominical régulier qui découlent d'un système d'organisation donné du travail sont donc dus.

Le LCGB attend concrètement l'abandon de toute pratique contraire au principe confirmé par les jugements intervenus en cette matière et une prise de position dans ce sens du côté des fédérations patronales.

Suite à un nouvel arrêt en matière de maintien intégral du salaire, le LCGB revendique un changement rapide de la législation (25 octobre 2012)

En octobre 2012, un arrêt de la Cour d'appel de Luxembourg intervient dans une affaire relative au maintien intégral du salaire opposant un membre du LCGB et la société ArcelorMittal.

Cet arrêt confirme le principe suivant lequel les suppléments pour travail de nuit et de dimanche, prévus par une planification de travail arrêtée au préalable, sont à considérer comme des éléments de salaire dont il y a lieu de tenir compte dans le cadre de la détermination du montant du

salaires maintenus pendant la période de conservation du salaire en cas de maladie du salarié.

Le LCGB réitère sa revendication au Ministre du Travail d'œuvrer au plus vite possible pour l'abandon de toute pratique contraire au principe confirmé par les juridictions.

Suite à l'intervention du LCGB, les ministres veulent légiférer pour mettre fin aux inégalités de traitement des salariés en matière de maintien intégral du salaire (12 avril 2013)

Le 12 avril 2013, une délégation du LCGB rencontre le Ministre du Travail et de l'Emploi ainsi que le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale pour discuter de la problématique du maintien intégral du salaire.

Suite à plusieurs jugements intervenus en cette matière, le LCGB revendique de la part du gouvernement une définition claire et précise du mode de calcul de la rémunération due en cas d'incapacité de travail.

Le LCGB est d'avis qu'une nouvelle loi devra préciser que le travail régulier et constant de nuit, de dimanche et du jour férié donnera droit, en cas d'incapacité de travail du salarié, au maintien des suppléments dus pour le travail qu'il aurait fourni s'il aurait travaillé pendant la durée de l'absence justifiée. Les avantages régulièrement perçus font donc partie intégrante de la rémunération.

Compte tenu de ce qui précède, les deux ministres annoncent le 12 avril 2013 leur intention d'amender la législation qui existe depuis 2008 en tenant compte des jurisprudences existantes et de soumettre prochainement un projet de loi pour mettre fin à la problématique du maintien intégral du salaire.



Un arrêt de la Cour de cassation confirme que les patrons doivent, sous peine de sanctions, respecter le maintien intégral du salaire (18 juillet 2013)

En juillet 2013, un arrêt de la Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Luxembourg intervenu en 2012 dans une affaire opposant un membre du LCGB à la société ArcelorMittal.

Cet arrêt de la cour suprême luxembourgeoise est d'une importance capitale puisqu'il confirme une fois pour toutes le principe suivant lequel les suppléments pour travail de nuit, de dimanche et aux jours fériés, prévus par une planification de travail arrêtée au préalable, sont à considérer comme des éléments de salaire dont il y a lieu de tenir compte dans le cadre de la détermination du montant du salaire pendant la période de conservation du salaire en cas de maladie du salarié.

Les dispositions du Code du travail en matière de maintien intégral du salaire doivent désormais être interprétées et appliquées par les employeurs comme la Cour de cassation vient de le préciser dans son

arrêt. Dans le cas contraire, les patrons s'exposent clairement aux risques d'une condamnation par les tribunaux.

Le LCGB se félicite de cet arrêt de la Cour de cassation qui met fin aux divergences de vue concernant le maintien intégral du salaire.

Afin de pouvoir clôturer définitivement ce dossier, le LCGB lance également un appel au Gouvernement pour qu'il respecte les engagements pris en avril 2013 et procède maintenant à une révision de la législation en accord avec l'arrêt donné par la Cour de cassation.

Entrevue entre le LCGB et le Ministre du Travail : Première priorité à l'emploi et à la cohésion sociale (7 janvier 2014)

Le 7 janvier 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, rencontre le Ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas SCHMIT, pour discuter des mesures prévues par le programme gouvernemental dans le cadre de son ressort.

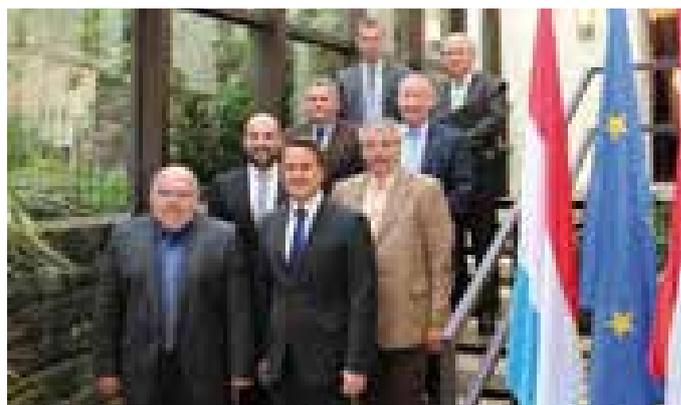
Suite aux demandes répétées du LCGB, le Ministre a informé qu'un avant-projet de loi explicitant clairement les conditions du maintien intégral de la rémunération en cas de maladie est en chemin d'instances.



Entrevue avec le Premier Ministre Xavier BETTEL et le Vice-Premier Ministre Etienne SCHNEIDER sur le droit du travail et le droit social (29 avril 2014)

Le 29 avril 2014, une délégation du LCGB menée par son président national, Patrick DURY, rencontre le Premier Ministre Xavier BETTEL et le Vice-Premier Ministre Etienne SCHNEIDER, pour discuter des mesures que le gouvernement devrait prendre pour faire face aux défis qui se posent actuellement.

Le LCGB rappelle ensuite ses revendications dans une série de dossiers qui touchent au droit du travail et au droit social. Ainsi, p. ex. le LCGB revendique que le gouvernement procède – suite à un arrêt récent de la Cour de cassation – à une révision de la législation en cours sur le maintien intégral du salaire.



LA CCT POUR LES SALARIÉS DE LA SIDÉRURGIE

2011

Le 28 novembre 2011, le conseil des délégués du SESM-LCGB approuve à l'unanimité l'accord trouvé le 16 novembre 2011 avec la direction pour le renouvellement de la convention collective des salariés de la sidérurgie.

Les points les plus importants de la nouvelle convention collective sont :

- Durée d'une année du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 ;
- prime de participation aux résultats à partir du 1^{er} janvier 2011 : augmentation de 90 % à 100 % d'une rémunération mensuelle brute lorsque l'objectif est atteint à 100 % ;
- établissement d'un échéancier en date du 1^{er} décembre 2011 afin de répertorier les différents points du catalogue de revendications dans le cadre de la commission paritaire et/ou dans les groupes de travail de l'harmonisation des conventions collectives respectivement au sein du comité mixte ;
- paiement d'une prime unique de 500 € brute en décembre 2011.

2012

Le 14 décembre 2012, la direction d'ArcelorMittal dénonce de façon unilatérale les conventions collectives des salariés de la sidérurgie. Le groupe ArcelorMittal Luxembourg annonce en même temps toute une série de mesures à réaliser pour la convention collective harmonisée :

- suppression de 12 jours de repos ;
- baisse substantielle des grilles de salaires ;
- suppression des automatismes pour les avancements de carrière ;
- révision des garanties de salaires à la baisse.

Le 20 décembre 2012, le LCGB organise un piquet de protestation à Esch/Alzette pour protester contre cette dénonciation unilatérale des conventions collectives pour les salariés de la sidérurgie par la direction d'ArcelorMittal.

2013

Les négociations collectives pour la sidérurgie débutent le 8 janvier 2013.

À la demande des syndicats, la direction a tout d'abord formulé sa réponse au cahier de revendications des syndicats pour les années 2012-2013. En outre, la direction signale que vu la situation économique difficile, il est impossible de répondre favorablement aux demandes syndicales.

Les syndicats rappellent leur point de vue que les garanties de salaires sont partie intégrante de l'accord LUX 2016 et qu'ils n'accepteront aucune remise en question de ce dernier.

Le 22 janvier 2013 a lieu la 2^e réunion de négociation pour le renouvellement des conventions collectives pour les salariés d'ArcelorMittal.

Un accord sur les indemnités kilométriques ainsi que sur les garanties salariales pour le personnel muté à un nouveau poste à carrière inférieure dans le cadre de la suppression du poste initial est pratiquement finalisé. Par contre, la direction propose uniquement le versement d'une prime unique de 200 t pour la CCT 2012-2013 et en guise de récompense et

valorisation de tous les efforts réalisés par les salariés.

Le 24 juin 2013, le conseil des délégués du LCGB-SESM se réunit à Esch/Alzette pour décider des démarches futures à entamer dans le dossier de l'harmonisation des conventions collectives de la sidérurgie.

Lors de ce conseil des délégués, le catalogue de revendications du groupe patronal est présenté en détail aux délégués présents.

L'impact financier des revendications d'ArcelorMittal pour les salariés se situe au-delà des 15 % au moins pour la période de 2014 jusqu'à fin 2016.

Les délégués du LCGB-SESM se prononcent unanimement pour le refus des propositions patronales qui représentent une vraie casse sociale. En outre, les délégués présents ont décidé d'entamer la procédure pour saisir l'Office National de Conciliation du dossier.

À l'issue de la 1^{ère} réunion à l'Office National de Conciliation (ONC) en été 2013, le LCGB doit constater que ArcelorMittal reste campé sur ses revendications, ceci aussi bien en ce qui concerne la proposition pour une prime unique substantielle dans le cadre de l'amélioration de la convention collective de travail (CCT) pour les années 2012 et 2013, ainsi que pour l'harmonisation des 2 statuts ex-ouvriers et ex-employés.

Le 5 novembre 2013, les syndicats représentés dans la sidérurgie organisent une manifestation commune pour le maintien des acquis sociaux des salariés.

Environ 1.000 personnes ont participé à cette manifestation qui s'est déroulée dans le cadre des négociations pour les conventions collectives de la sidérurgie.

Le 12 décembre 2013, les délégués du LCGB-SESM se sont réunis pour analyser le résultat des négociations pour le renouvellement des conventions collectives pour le secteur de la sidérurgie.

Vu le résultat de négociation absolument intenable, une majorité écrasante des délégués du LCGB-SESM décide de refuser la signature de cette détérioration des conventions collectives.

Le 12 décembre 2013, une majorité écrasante des délégués du LCGB-SESM décide de refuser la signature d'une détérioration des conventions collectives de la sidérurgie. Suite à cette décision, le LCGB-SESM lance une procédure de consultation de ses membres qui doivent se prononcer pour ou contre le dictat patronal. En cas de refus, les membres doivent ensuite se prononcer pour ou contre l'organisation d'actions syndicales.

2014

Jour noir pour la sidérurgie ! Le 16 janvier 2014, le syndicat majoritaire décide de signer après 13 mois de négociations collectives longues et difficiles un accord des plus catastrophiques pour une nouvelle convention collective dans la sidérurgie. Jamais, dans toute l'histoire sidérurgique du Luxembourg, un accord aussi désastreux pour les salariés a été conclu.

Par cet accord, les mesures draconiennes suivantes sont imposées aux salariés :

- gel des salaires sur 2 ans (2014-2015) à condition qu'un nouveau système d'évolution des carrières pour les ex-employés soit en place au 1^{er} janvier 2016 ;
- remise en question des barèmes de carrières et de salaires des ex-employés ;
- suppression de 6 jours de repos extralégaux jusqu'en 2016, les 3 jours de repos restants sont conditionnés à la durée du travail de nuit presté pendant l'année. En même temps, la prime de participation restera plafonnée pour payer partiellement les jours restants.

Vu le teneur absolument désastreuse de l'accord, le LCGB refuse de signer le document en question et décide de consulter ses délégués pour décider sur la démarche à suivre dans ce dossier.

Le 20 janvier 2014, le conseil des délégués du LCGB-SESM se réunit pour présenter et discuter le résultat final des négociations pour les conventions collectives de la sidérurgie.

Lors de cette réunion, les délégués du LCGB-SESM décident à l'unanimité de ne pas signer la nouvelle convention collective !

LA CCT POUR LES SALARIÉS DU SECTEUR DES ASSURANCES

2011

Fin septembre 2011, les syndicats envoient leur catalogue de revendications à l'Association des Compagnies d'Assurance (ACA) en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur des assurances arrivant à échéance le 31 décembre 2011.

2012

En janvier 2012, le LCGB-SESF est en pleines négociations avec l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA) pour le renouvellement de la convention collective des assurances.

Parmi les revendications des syndicats, il y a notamment : une meilleure définition de la notion de cadre supérieur, des mesures de protection accrues pour les salariés qui viendraient à perdre leur emploi, des améliorations au niveau des congés et congés extraordinaires, une nouvelle définition de la période d'insertion, des garanties d'évolution salariale pour tous les salariés, etc.

Suite à l'intransigeance de l'ACA, les syndicats présents à la table des négociations décident le 15 mars 2012 de quitter la réunion.

Le 27 mars 2012 les trois syndicats organisent un piquet de protestation devant le bâtiment de l'assurance AXA (Présidence de l'ACA) à Luxembourg-ville pour protester contre la position patronale.

Le 5 juin 2012, les syndicats signent enfin avec l'ACA, la nouvelle convention collective pour les salariés du secteur des assurances. Cette convention qui porte sur les années 2012, 2013 et 2014 prévoit certaines améliorations financières.

En outre, la convention collective signée prévoit des améliorations qualitatives axées sur l'employabilité des salariés par la prise en charge par l'employeur des coûts de mesures d'accompagnement visant à permettre au salarié ayant perdu son emploi de retrouver le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité d'indépendant. Les salariés licenciés ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise et n'ayant pas été licenciés pour faute grave peuvent profiter de ces mesures.

LA CCT POUR LES SALARIÉS DES BANQUES

2010

Au niveau des négociations pour le renouvellement de la convention collective des banques, l'année 2010 est difficile.

Le 26 octobre 2010 a eu lieu la première réunion de négociations pour le renouvellement de la CCT Banques. L'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) présente aux syndicats ses 7 revendications pour le secteur qui contiennent aucun élément positif étant en faveur des salariés (ni salarial, ni qualitatif, ni en matière de protection de l'emploi) :

- l'ABBL veut allonger la période référence de 6 mois à 12 mois ;
- l'ABBL veut diminuer du nombre de jours de repos pour les nouveaux embauchés ; ce qui aurait créé, petit à petit, une CCT à deux vitesses ;
- l'ABBL veut changer le système de garantie triennale d'avancement et passage à 12,00 € (ind. 100) sur 4 années au lieu des 15,00 € (ind. 100) sur 3 années actuellement ;
- l'ABBL veut supprimer purement et simplement de la prime de juin ;
- aucune augmentation salariale pour l'année 2011 ;

- pour 2012 : enveloppe salariale de 0,85 % à distribuer uniquement selon le mérite ;
- pour 2013 : enveloppe salariale de 0,85 % à distribuer uniquement selon le mérite.

Le 26 novembre 2010 a eu lieu la seconde réunion de négociations. Les syndicats rejettent bien évidemment les propositions patronales ! L'ABBL décide alors de quitter la table des négociations.

Durant des mois, et après seulement deux réunions, les négociations restent au point mort.

2011

Début 2011, le LCGB-SESF dénonce au travers de ses actions le fait que le patronat persistait à considérer les négociations de la CCT Banques uniquement comme un moyen de réduire la masse salariale.

Pour appuyer ses revendications, le LCGB-SESF organise une campagne relative à la CCT et pas moins de 12.000 tracts et de 3.000 cochons-tirelire ont été distribués.

Par cette action, le SESF entend rappeler que les salariés du secteur financier attendaient des réponses et des avancées au niveau notamment de la protection des emplois, du respect du temps de travail, de la garantie d'une évolution salariale minimale pour tous, d'une réelle prise en charge des problèmes de stress, de burnout et parfois de mobbing.

Un accord pour une CCT allant de 2011 à 2013 est finalement trouvé entre les syndicats et l'ABBL en date du 1er mars.

En effet, le 1er mars 2011, un groupe de travail restreint, comprenant les dirigeants de l'ABBL et des syndicats s'est réuni en vue de la poursuite des négociations pour le renouvellement de la CCT et a pu parvenir à un projet d'accord sous réserve de l'approbation définitive par les instances de décision respectives de chacun.

Le LCGB-SESF convoque le 8 mars 2011 une assemblée de ses délégués afin de leur présenter tous les détails du projet d'accord concernant la future convention collective et de leur demander de se prononcer sur celui-ci.

Les points essentiels du projet d'accord sont :

- une durée de 3 années allant de 2011 à 2013 ;
- un relèvement des barèmes de 1 % au 1er janvier 2012 et l'allocation d'une enveloppe globale de 1 % pour 2012 ;
- une augmentation linéaire des salaires de base et des barèmes de 1 % au 1er janvier 2013 et l'allocation d'une enveloppe globale de 1 % pour 2013 ;
- une augmentation des indemnités de départ en cas de licenciement économique ;
- le maintien de la prime de conjoncture ;
- le maintien des jours de repos et du système de garantie d'avancement triennal ;
- quelques autres avancées qualitatives.

Les délégués du LCGB-SESF approuvent le projet d'accord à une large majorité et ont donné mandat aux négociateurs de conclure sur cette base.

Une réunion pour finaliser les textes en vue de la signature a lieu le 16 mars 2011. Les acquis des salariés du secteur sont maintenus et certaines avancées ont pu être enregistrées.

2013

La convention collective de travail des salariés de banques venant à échéance le 31 décembre 2013, le LCGB-SESF prépare son catalogue de revendications en vue de la renégociation de la convention collective pour les salariés de banques.

Ce catalogue est présenté lors de la réunion avec les deux autres syndicats et les propositions du LCGB-SESF sont intégrées dans un catalogue de revendication commun des syndicats qui est envoyé à l'ABBL fin novembre 2013.

Pour le côté syndical, la CCT actuelle constitue la base de négociation et les principales revendications qui ont été posées concernent la mise en place ou le renforcement des mesures en faveur de l'emploi ainsi que des avancées qualitatives.

Pour le côté patronal, la future CCT doit avoir pour résultat de réduire sensiblement la masse salariale, de neutraliser les effets de l'indexation et de supprimer à l'avenir toute évolution automatique des salaires afin de renforcer la compétitivité des banques. Pour l'ABBL, la compétitivité est exclusivement abordée sous l'aspect des salaires.

2014

Le 23 avril 2014, les trois organisations syndicales représentatives dans le secteur bancaire trouvent un accord de principe avec l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) sur la conclusion d'une convention collective pour les années 2014 à 2016. Celle-ci reconduit dans ses grandes lignes la convention échue fin 2013.

Après plusieurs réunions consacrées à la rédaction des textes, la convention collective est signée le 15 mai 2014.

LA CCT POUR LES SALARIÉS DU BÂTIMENT

2010

En mars 2010, les syndicats informent la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics que leurs observations sur la situation économique ne peuvent pas justifier leur demande d'une reconduction de la convention collective sans négociation du catalogue de revendication.

Le 1ère réunion de négociation entre les syndicats et le Groupement des Entrepreneurs pour le renouvellement de la convention collective pour le bâtiment a lieu le 18 mai 2010.

Les syndicats doivent attendre jusqu'au 29 octobre 2010 pour recevoir une réponse à leur catalogue de revendications.

Les représentants patronaux soulignent que le catalogue de revendications a été élaboré en mai 2009 et ne tient donc pas compte de la réalité économique à laquelle les entreprises se voient confrontée :

Pour cette raison, les représentants patronaux ne peuvent pas donner suite aux augmentations linéaires des salaires tarifaires et réels de 3 % ni à l'introduction d'un pécule de vacances lié à l'ancienneté.

Afin de ne pas « remettre en cause le modèle de formation tel qu'actuellement arrêté au niveau de la convention collective », les représentants patronaux s'opposent également à une redéfinition des conditions d'accès à la carrière 3 des différents groupes de métiers.

Finalement, les représentants patronaux revendiquent une « flexibilisation annuelle du temps de travail afin de permettre à l'avenir une gestion efficace des entreprises et de répondre ainsi aux besoins et désirs tant des salariés que des entreprises.

Le 8 décembre 2010, lors d'une réunion à la Chambre de Commerce pour négocier le renouvellement de la convention collective, les deux partenaires se mettent d'accord pour négocier une augmentation de la prime de fin d'année de 5 % à 6 %.

Au sujet des augmentations linéaires des salaires tarifaires et réels de 3 %,

les syndicats sont disposés à négocier un système de prime unique pour les années 2009 et 2010 et une augmentation linéaire de 0,7 % par an pour les années 2011 et 2012.

Les autres revendications sont retenues comme base de négociation pour le renouvellement de la CCT.

2011

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective continuent le 2 février 2011.

Le patronat demande plus de flexibilité par une révision des dispositions légales en matière de :

- la période de référence (à fixer du 1^{er} avril au 31 mars) ;
- la durée maximale de travail (10 heures par jour respectivement 48 heures par semaine pour les mois de novembre à février et 54 heures par semaine pour les mois de mars à octobre).

Les syndicats répondent qu'ils sont choqués par cette demande patronale. De mars à juillet 2011, toutes les réunions de négociations tournent toujours sur la flexibilisation du temps de travail.

Les syndicats déclarent officiellement qu'ils ne seront jamais d'accord d'augmenter la durée maximale de travail au-delà de 48 heures par semaines.

Tout au long de l'année 2011, il n'y a plus de réunion entre les représentants patronaux et les syndicats.

2012

Le 21 mars 2012, les syndicats informent la presse sur l'état d'avancement des négociations collectives et résumant les propositions syndicales. Les revendications patronales sont à considérer comme une attaque frontale contre la sécurité et la santé des salariés du secteur. Les syndicats sont déterminés à défendre les acquis et les intérêts des 14.000 salariés concernés par tous les moyens syndicaux possibles.

Le lendemain, les organisations patronales font échouer la réunion de la dernière chance pour la négociation sur le renouvellement de la convention collective du secteur du bâtiment.

Vu la situation de blocage des négociations collectives dans les secteurs du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment, les syndicats ont organisé un premier rassemblement de protestation le 4 mai 2012 au Centre culturel et sportif Atert à Bertrange.

Plus de 2.500 salariés du secteur ont participé à ce rassemblement pour protester contre les positions patronales qui visent exclusivement à détériorer leurs conditions de travail et leur rémunération.

Afin d'éviter un conflit social dans le secteur de la construction qui compte quelques 14.000 salariés, les fédérations patronales sont invitées par les syndicats à retirer leurs revendications d'augmentation du temps de travail et à revenir à la table des négociations pour trouver une solution à ce litige.

Cependant, les fédérations patronales refusent cette démarche et les syndicats portent le dossier à la conciliation.

2013

Le 7 février 2013, les syndicats tiennent une conférence de presse pour informer que les négociations collectives dans le secteur du bâtiment ont finalement échoué parce que les fédérations patronales maintiennent leur revendication d'une semaine de travail de 52 heures sous prétexte que les syndicats font des revendications salariales exagérées. Les syndicats vont maintenant s'engager à l'Office National de Conciliation pour une solution dans l'intérêt des salariés.

Suite à l'échec des négociations collectives dans le secteur de la construction la première réunion à l'Office national de conciliation a lieu le 15 mars 2013.

Bien que les représentants patronaux soient prêts à renoncer à leur revendication pour une semaine de travail de 52 heures, ils sont uniquement d'accord à verser une prime unique de 300 € pour les années 2013, 2014 et 2015.

Les syndicats rappellent dans ce contexte que la convention collective est venue à échéance à la fin de l'année 2008. Voilà pourquoi ils demandent le paiement rétroactif d'une prime unique de 750 € pour les trois dernières années.

Vu leurs positions divergentes, les deux côtés ne peuvent pas se mettre d'accord et la réunion à la conciliation s'est soldée par un échec.

Le 2 juillet 2013, le LCGB tient une conférence presse portant sur les négociations collectives dans le secteur de la construction qui durent depuis 2009 et qui ont entre-temps été portées à l'Office National de Conciliation où une seule réunion a eu lieu en mars 2013.

La convention collective sectorielle dans le bâtiment est une des dernières qui existe encore dans l'ensemble des secteurs de l'artisanat et de la construction. Elle présente de nombreux avantages tant pour les salariés (conditions de travail et de rémunération supérieures aux normes fixées par le droit du travail) que pour les entreprises (protection des sociétés luxembourgeoises contre des situations de dumping par des entreprises étrangères qui viennent travailler au Luxembourg).

La disparition de la convention collective dans le secteur du bâtiment équivaut donc à court terme à une mise en question de l'existence des salariés de la construction et à long terme à une mise en péril de la survie des entreprises luxembourgeoises.

Afin d'éviter une casse sociale dans la construction, le LCGB a adressé le 1^{er} juillet 2013 une lettre ouverte aux présidents des fédérations patronales du secteur. Dans cette lettre ouverte, le LCGB précise qu'il reste toujours ouvert aux négociations sous deux conditions:

1. le maintien du système actuel des intempéries ;
2. une augmentation salariale significative pour les salariés (au moins 1,5 % pour les années 2013-2015 avec une augmentation de la prime de fin d'année de 1 % et le paiement d'une prime unique de 300 €).

Le LCGB lance un appel au patronat de retourner à la table des négociations puisqu'il y a toujours matière à discuter.

Le LCGB n'accepte en aucun cas une perte de la convention collective sectorielle dans le bâtiment.

Le 5 juillet 2013 à Kehlen, plus de 400 salariés du secteur bâtiment participent à la réunion de protestation du LCGB pour le maintien de la convention collective sectorielle pour la construction.

Après avoir rappelé la position du LCGB dans ce dossier, le secrétaire syndical Jean-Paul BAUDOT présente aux salariés présents la réponse des fédérations patronales à la lettre ouverte du LCGB.

Dans leur réponse, les fédérations patronales soulignent qu'ils sont toujours disposés à négocier puisque la convention collective sectorielle constitue un élément clé pour le développement futur du secteur de la construction.

Les fédérations patronales précisent également par écrit leurs propositions qui ne contiennent aucune revendication pour une augmentation du temps de travail annuel. Le temps de travail régulier restera de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. La durée maximale de travail fixée par le code du travail n'est pas mise en question : maximum de 10 heures par jour et 48 heures par semaine. En outre, il n'aura pas d'obligation de travailler les samedis.

Compte tenu de ce message clair et précis des fédérations patronales, il est désormais acquis que les négociations collectives ne porteront plus sur des discussions autour d'une augmentation du temps de travail.

Vu cette prise de position des représentants patronaux, le message des salariés de la construction au LCGB est clair et précis : les négociations collectives doivent être clôturées avec succès. Pour cela, une augmentation salariale doit faire partie intégrante du nouvel accord à signer.

Le 17 juillet 2013, les partenaires sociaux dont le LCGB signent enfin

l'avenant portant sur le renouvellement de la convention collective sectorielle pour les salariés du secteur de la construction.

Voici les principales avancées retenues dans le protocole d'accord :

- une augmentation des barèmes de salaire (1 % au 1^{er} septembre 2013, 0,7 % au 1^{er} septembre 2014 et 0,7 % au 1^{er} septembre 2015) applicable obligatoirement à 60 % des salariés du bâtiment, pour les 40 % restants rien n'est prévu ;
- une augmentation de la prime de fin d'année de 1 % (c'est-à-dire de 5 % à 6 %), ce qui correspond à 72 % d'un salaire mensuel pour tous les salariés de la construction ;
- la mise en place d'un groupe de travail qui aura pour mission d'inclure les ex-employés dans la convention collective ;
- la mise à disposition par l'employeur de matériel de sécurité supplémentaire ;
- aucune augmentation du temps de travail existant (8 heures par jour et 40 heures par semaine).

Bien que la signature de cet avenant soit le mérite de tous les acteurs concernés, le LCGB a joué un rôle particulier dans ce dossier puisqu'il a su rapidement débloquer la situation en proposant une série de pistes de solution dans une lettre ouverte à l'adresse des fédérations patronales. Cette initiative du LCGB a entraîné une reprise rapide des négociations et ce sans recours à une grève.

L'initiative constructive du LCGB s'est vue confirmée par le renouvellement de la convention collective. Néanmoins le LCGB déplore que, sans dédommagement financier, les quatre dernières années (2009-2013) sont perdues pour les salariés de la construction.

LA CCT POUR LES SALARIÉS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ ET DU GARDIENNAGE

2011

Après plus de 2 années de négociations, la convention collective pour le gardiennage est enfin signée le 14 octobre 2010 entre l'organisation patronale Fedil Security Services et les syndicats contractants. L'accord conclu est valable du 1^{er} octobre 2010 au 30 juin 2011.

Ces négociations collectives s'étaient enlisées en raison des exigences qu'avait posées le groupement patronal du gardiennage, la Fedil Security Services, dès le début des dites négociations et qui étaient inacceptables pour les syndicats parce qu'ils remettaient en cause des acquis essentiels des agents.

En cours de négociations le Directeur Général de Group4Securicor (G4S) a contesté la légitimité du mandat de négociation pour le groupement patronal Fedil Security Services dont sa société ne fait pas partie. Selon la logique de G4S, la convention collective pour le secteur du gardiennage ne peut pas s'appliquer à G4S et par conséquent la société a pris l'initiative d'inviter les syndicats à négocier une nouvelle convention collective seulement pour son compte.

Les syndicats ne sont pas tombés dans le piège puisque ceci aurait il y aurait créé une situation où deux conventions collectives différentes existent dans le secteur du gardiennage et services de sécurité. Un tel cas

de figure aurait engendré une situation de concurrence entre entreprises du gardiennage sur le marché de la sécurité et en fin de compte se seraient les travailleurs du secteur qui en auraient fait les frais.

C'est ainsi que devant le danger de ce « chamboulement », le groupement patronal Fedil Security Service et les syndicats se sont remis à la table des négociations et, chacun mettant de l'eau dans son vin, selon la formule consacrée, ont conclu à un accord pour le renouvellement de la convention collective existante.

L'accord conclu entre patrons et syndicats est valable du 1^{er} octobre 2010 au 30 juin 2011, applicable à toutes les entreprises du secteur donc à tous les travailleurs du secteur et ne touche en rien aux acquis de l'ancienne convention collective.

2012

Le 11 décembre 2012 à l'occasion d'une assemblée générale extraordinaire, les déléguées du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité du LCGB ont donné à l'unanimité mandat aux membres de la commission de négociation de la convention collective de se battre pour le maintien du 13^e mois intégral sans conditionnement.

En effet, il ressort du rapport de négociation que le côté patronal en

fin de compte se focalise uniquement sur une problématique d'un taux d'absentéisme hypothétique trop élevé ! Au lieu de concéder à des analyses communes au niveau national et au cas par cas par entreprise pour trouver les raisons et solutions éventuelles le patronat est d'avis qu'un conditionnement du 13^e mois lié à l'absentéisme règlera le problème. Une approche qui est rejetée par les délégués du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité du LCGB !

Les priorités du LCGB restent la sécurité de l'emploi, le respect des droits et de la convention collective et l'humanisation des conditions de travail respectivement l'aménagement du temps de travail comme la reconnaissance des métiers de sécurité et de gardiennage.

2013

Tout au long de l'année 2013, les négociations collectives n'avancent pas puisque le côté patronal s'obstine à conditionner le paiement du 13^e mois à l'absentéisme. Cette revendication est rejetée de façon catégorique par le LCGB.

2014

Le côté patronal maintient toujours sa revendication pour un conditionnement du 13^e mois, ce qui est contraire à la position du LCGB.

Afin d'éviter des situations de dumping social dans le secteur du gardiennage, les partenaires sociaux ont cependant décidé en juillet 2014 de renouveler la convention collective pour 6 mois.

LA CCT POUR LES SALARIÉS TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT DE PERSONNES

2010

Le 24 septembre 2010 a pu être trouvé sous le porte-parole du LCGB un accord pour le renouvellement de la convention collective pour les salariés travaillant dans le secteur du transport de personnes.

La signature de la nouvelle convention collective a eu lieu le 1^{er} décembre 2010.

Elle est valable jusqu'au 30 juin 2011 et contient les améliorations suivantes :

- allongement du barème de rémunération des conducteurs détenteurs d'un permis B (de 5 à 10 échelons);
- après 23 années de service dans l'entreprise le congé annuel est fixé à 28 jours, après 30 années à 30 jours;
- augmentation de la prime d'amplitude de 25 €;
- institution d'un groupe de travail « temps de travail », dès la signature
- adaptations textuelles;
- un plan de travail plus détaillé au minimum 48h à l'avance.

2011

En réunion de comité, l'Association des Chauffeurs d'Autobus Privés (LCGB-ACAP) décide d'entreprendre une action de sensibilisation des chauffeurs d'autobus privés en vue des négociations collectives. Par conséquent, le LCGB-ACAP lance une campagne de mobilisation

appelée opération « LA BARBE ! ». Celle-ci consiste, par le biais d'un aspect physique, en l'occurrence ne plus se raser ou porter un bracelet (voir les deux) pour une durée limitée, à démontrer la solidarité des chauffeurs et, dans un même temps, à rappeler au patronat que les salariés du secteur veulent qu'enfin leurs demandes soient prises en considération et qu'ils sont, malgré leur silence, loin de se satisfaire de leur condition de travail.

Début juillet 2011, le LCGB-ACAP se félicite de l'impact qu'a connu l'opération « LA BARBE ! ». Après avoir distribué environ 2.000 de bracelets verts, le LCGB-ACAP a pu apprécier au cours des deux dernières semaines l'effort de solidarité des chauffeurs en portant le bracelet avec l'inscription « LA BARBE ! » ou en se laissant pousser la barbe voire même de faire les deux choses.

Le LCGB, en tant que syndicat majoritaire et porte-parole des salariés du secteur bus, signe le 14 mai 2013 un avenant à la convention collective pour les conducteurs d'autobus et les salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées.

Applicable à partir du 1^{er} juin 2013, la convention est prorogée pour une durée de 18 mois et contient des améliorations significatives pour les chauffeurs de bus :

- une augmentation linéaire des salaires barémiques de 1,6 %;
- une journée de congé supplémentaire par an pour la formation initiale;
- un avancement substantiel dans la transparence des fiches de paie;
- modification du temps de pauses obligatoires.

LA CCT CARGOLUX

2010

Le 19 mars 2010, l'accord négocié depuis novembre 2008 est signé sous forme d'un avenant à la convention collective.

Les points majeurs de la nouvelle convention collective sont :

- Validité du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010;
- Création d'un comité de suivi, afin d'évaluer la situation économique, sociale et financière de la société.

Au cas où le comité de suivi déterminerait en octobre 2010 une perte opérationnelle substantielle, les mesures suivantes seraient d'après la convention collective d'application :

- Report du paiement du 13^e mois;
- Mesures volontaires comme :
 - aménagements de la durée de travail;
 - travail volontaire à temps partiel;
 - application de la législation sur la préretraite-ajustement;
 - congé sans solde.

Le 14 décembre 2010, ayant constaté qu'aucune perte opérationnelle n'était prévue pour l'année 2010, le comité de suivi signe un protocole de clôture concernant les mesures exceptionnelles prévues dans l'avenant signé en mars 2010.

2011

Le 12 juillet 2011, les syndicats présentent un catalogue de revendications unique à la direction. Le point le plus important du catalogue de revendications était l'égalité du traitement du personnel navigant et du personnel sédentaire pour des cas identiques. Les négociations de la convention collective de la société Cargolux ont lieu sous l'égide du LCGB.

En considérant la situation économique du secteur et de la société à la fin de l'année 2011, les partenaires sociaux décident de reconduire la convention collective tacitement de 2011 à 2012 sans revendications supplémentaires pour sauvegarder les acquis sociaux.

Cette reconduction de la convention collective est accompagnée par la mise en place d'un comité de suivi afin de pouvoir intervenir au plus vite et décider de mesures pouvant aider l'entreprise et pérenniser les emplois en même temps.

2012

Le 28 septembre 2012, la direction de Cargolux dénonce de façon unilatérale, sans discussions préalables avec les syndicats, la convention collective de Cargolux. Ceci constitue à l'époque une première dans l'histoire du dialogue social au Luxembourg. La décision de Cargolux contraint les partenaires sociaux à trouver une solution avant le 1^{er} septembre 2013 sinon la convention risque de « cesser ses effets ».

LA CCT LUXAIR

2010

En considérant la situation économique de la société, les syndicats signataires conviennent de ne pas débiter des pourparlers en pleine crise économique. Les deux conventions collectives en vigueur (l'une pour les ex-ouvriers et l'autre pour les ex-employés) sont par tacite reconduction d'application depuis fin 2009.

Après le 31 décembre 2013, les conventions collectives doivent se conformer au statut unique, ce qui signifie qu'uniquement un seul document devra être négocié pour l'ensemble la population salariale. La négociation d'une convention collective unique chez Luxair n'a à ce jour pas aboutie.

2011

Le 19 octobre 2011, les syndicats signataires demandent d'entamer les négociations pour le renouvellement et l'amélioration des conventions collectives existantes en vue de fusionner conformément au statut unique les deux conventions en un document unique.

Un catalogue de revendications commun est soumis à la direction et

Suite aux dénonciations des conventions collectives par les directions de Cargolux et de Luxair, les syndicats organisent le 13 novembre 2012 devant la Chambre des députés à Luxembourg-ville une manifestation commune pour le maintien des entreprises Cargolux et Luxair au Luxembourg et pour la sauvegarde des existences des salariés employés au Findel 1.500 personnes suivent cet appel des syndicats.

Après la remise d'une lettre ouverte avec les revendications syndicales au président de la Chambre des députés Laurent MOSAR, le LCGB a souligné dans son discours que l'Etat luxembourgeois en tant qu'actionnaire majoritaire des sociétés aériennes Cargolux et Luxair devra enfin prendre ses responsabilités. Pour le LCGB il est clair que le dossier Findel ne peut pas subir le même sort que le dossier Arcelor après la reprise par Mittal.

2013

Après la manifestation du 13 novembre 2012, Cargolux demande à plusieurs reprises à la commission de négociation unique de présenter des mesures afin de pouvoir atteindre son but visant des économies sur le dos des salariés.

Dans ce dossier, le LCGB défend la position suivante :

- l'extension de la convention collective de travail actuelle ;
- une garantie d'emploi pour les salariés.

Le 8 août 2013, Cargolux Airlines International S.A. et les syndicats signent une prolongation de la convention collective de travail de Cargolux dans son état actuel.

La nouvelle convention collective prend effet rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2013 et court jusqu'au 31 décembre 2014.

reste sans réponse jusqu'au début de l'année 2012.

2012

Au cours de l'année 2012 ont lieu 11 réunions de négociations qui servent à adapter les deux textes existants dans une nouvelle convention unique pour tous les salariés salariés.

Le 30 avril 2012, la société soumet son cahier de revendications en proposant, entre autres le transfert des équipages cockpit dans une nouvelle société. Ainsi, la direction revendique clairement l'outsourcing !

Les travaux avancent jusqu'au moment où la direction de Luxair suit l'exemple donné par Cargolux et décide de dénoncer le 29 octobre 2012 de façon unilatérale, après avoir voulu mettre sous pression les syndicats signataires, les deux conventions collectives. Sans résultat de négociation, cette décision implique que les conventions collectives pour les ex-ouvriers et les ex-employés risquent de « cesser leurs effets » au 1^{er} octobre 2013.

Suite à cette dénonciation des conventions collectives, la direction informe les syndicats qu'elle vise une réduction de 19 millions € des

coûts en relation directe ou indirecte avec le personnel sans fournir plus de détail à ce sujet et sans pouvoir expliquer comment ce montant à été calculé. La direction de Luxair n'a pas su expliquer comment les montants individuels des économies ont été calculés.

Suite aux dénonciations des conventions collectives par les directions de Cargolux et de Luxair, les syndicats organisent le 13 novembre 2012 devant la Chambre des députés à Luxembourg-ville une manifestation commune pour le maintien des entreprises Cargolux et Luxair au Luxembourg et pour la sauvegarde des existences des salariés employés au Findel. 1.500 personnes suivent cet appel des syndicats.

Après la remise d'une lettre ouverte avec les revendications syndicales au président de la Chambre des députés Laurent MOSAR, le LCGB souligne dans son discours que l'Etat luxembourgeois en tant qu'actionnaire majoritaire des sociétés aériennes Cargolux et Luxair devra enfin prendre ses responsabilités. Pour le LCGB il est clair que le dossier Findel ne peut pas subir le même sort que le dossier Arcelor après la reprise par Mittal.

2013

Dans le cadre des négociations de la convention collective de travail, les syndicats contractants se réunissent le 25 juillet 2013 avec la direction de Luxair. Après quatre heures de discussions, un accord pour le renouvellement de la convention collective a pu être trouvé.

L'accord contient les éléments suivants:

- La réinstauration des deux conventions collectives rétroactivement au 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 30 septembre 2013.
- La dénonciation d'un commun accord des conventions collectives permettant ainsi de nouvelles négociations dès septembre 2013.
- La mise en place de groupes de travail ayant une mission d'identifier des mesures pour augmenter la productivité et l'efficacité dans les différents départements de LuxairGroup.

Après le 31 décembre 2013, les conventions collectives auraient dû se conformer au statut unique, ce qui signifie qu'uniquement un seul document aurait dû être négocié pour l'ensemble la population salariale. La négociation d'une convention collective unique chez Luxair n'a cependant pas aboutie jusqu'à présent.

2014

Le 19 juin 2014, les syndicats décident de saisir l'Office National de Conciliation parce que la direction de Luxair insiste dans le cadre des négociations collectives sur un gel des salaires. Pour les syndicats ceci équivaut à une remise en cause de l'accord signée en date du 25 juillet 2013.

La conciliation se réunit le 17 juillet 2014 et ne réussit pas à débloquer la situation. Les syndicats passent ainsi à l'action et organisent dans un premier temps plusieurs actions de sensibilisation du personnel concerné.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES SALARIÉS OCCUPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS LUXEMBOURGEOIS (CCT FHL)

2011

Après présentation des revendications syndicales à l'EHL (Entente des Hôpitaux Luxembourgeois), les syndicats refusent en mai 2011 de signer le renouvellement de la convention collective de travail.

Ceci est notamment dû au fait que les syndicats se voient confrontés à une position patronale très défensive par rapport aux propositions syndicales soumises.

2012

Le 21 décembre 2012, un accord pour le renouvellement de la CCT FHL (Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois) a pu être signé pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013.

Parmi les points majeurs contenus dans la nouvelle convention collective figurent :

- transposition des mesures retenues par l'accord salarial dans la Fonction Publique 2007-2009 non reprises dans le protocole d'accord intermédiaire CCT EHL 2008-2010;
- augmentation du pécule de vacances;

- demande de la déclaration d'obligation générale;
- reformulation de l'article 36 sur la protection de emploi.

2013

Vu que la convention collective signée en 2012 court jusqu'à la fin de l'année 2013, aucune réunion de négociation a eu lieu en 2013.

2014

Suite à la dénonciation de la convention collective de la part de la FHL en date du 20 septembre 2013, un échange des catalogues de revendications a eu lieu le 20 mars 2014.

Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif analyse en avril 2014 les revendications de la FHL. Les représentants des salariés du LCGB restent très attentifs aux revendications patronales qui remettent en question les acquis sociaux actuels de la CCT, la sauvegarde de l'emploi et les conditions de travail actuelles. Les représentants des salariés restent convaincus que le secteur hospitalier doit appliquer de bonnes conditions de travail pour garantir les conditions basiques d'une santé publique dans un environnement attractif tant pour le salarié que pour le patient.

La CCT SAS (Convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social)

2010

Le 2 décembre 2010, la nouvelle CCT SAS est signée.

Parmi les points majeurs de la nouvelle convention collective figurent :

- Paiement d'une prime unique suivant année en service
- Adaptation du congé annuel de récréation
- Congé supplémentaire de 2 jours pour l'accouchement de l'épouse/naissance d'un enfant reconnu

2011

Tout en long de l'année 2011, la CCT SAS est en cours de négociation.

2012

Deux changements importants s'annoncent en 2012 pour les salariés qui tombent sous le champ d'application de la CCT SAS :

Arrêt du paiement des primes uniques mensuelles après le 31 décembre 2012.

Plus de prime unique mensuelle de 1,5 % dès janvier 2013.

2013

Le 3 décembre 2013 est signé un protocole d'accord pour la période du 2 octobre 2011 au 31 décembre 2013.

Le paiement d'une prime de 1,5 % du salaire brut mensuel pour les salariés tombant sous le champ d'application de la CCT SAS a été retenu et ceci à partir du mois de janvier 2014. Ce paiement se fait avec effet rétroactif pour l'année 2013, c'est-à-dire les tranches des mois de janvier 2013 jusqu'au mois de la publication au mémorial de la présente disposition seront payées en tant que montant global.

Cette prime reste d'application jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ou à défaut, jusqu'au constat de l'échec des négociations

LA CCT RELATIVES AU SECTEUR DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE

2011

Le 28 juillet 2011, les syndicats et l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI) renouvellent la convention collective de travail pour les salariés permanents des entreprises de travail intérimaire ainsi que la convention collective pour les travailleurs intérimaires.

Les améliorations pour le personnel permanent concernent principalement les garanties de progression minimale des rémunérations pour tous les salariés des agences d'intérim et les modalités relatives au 13^e mois.

En ce qui concerne la convention des travailleurs intérimaires, l'accent a été mis sur la continuation de la politique engagée au niveau du fonds de formation sectoriel pour l'intérim.

Les deux conventions collectives sectorielles sont renouvelées pour une durée de 3 années couvrant la période 2011 à 2013.

La déclaration d'obligation générale a également été demandée par les parties signataires.

2014

Les syndicats ainsi que la Fedil Employment Services (FES), une association sectorielle de la Fedil Business Federation Luxembourg viennent de renouveler la convention collective de travail pour les salariés permanents des entreprises de travail intérimaire ainsi que la convention collective pour les travailleurs intérimaires. Ces deux conventions collectives couvrent quelque 4.800 salariés équivalent temps plein au Luxembourg.

A côté d'autres améliorations qualitatives, les partenaires sociaux ont mis l'accent sur la nécessité de permettre aux entreprises de travail intérimaire d'offrir – en dehors des missions d'intérim – une formation aux travailleurs intérimaires sur base de modalités qui seront présentées sous peu au Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Les améliorations pour le personnel permanent concernent notamment la révision de la garantie de progression pour les salariés justifiant d'une ancienneté entre 6 et 10 années, la clarification du calcul de la prime dite « 13^e mois », l'attribution d'un jour de congé supplémentaire à partir d'une ancienneté de services de 15 années et l'introduction d'une réglementation dans le cadre de l'indemnisation des déplacements professionnels.

Les parties signataires ont également demandé la déclaration d'obligation générale des conventions collectives relatives au secteur du travail intérimaire.

2010

- Le LCGB participe à Rome du 1^{er} au 5 mars 2010 au 15^e Congrès national de l'Unione Italiana del Lavoro (UIL) placé sous le thème « Il domani reformista » (Des réformes à partir de demain).



- Le LCGB participe du 16 au 20 mai 2010 à Berlin au 19^e Parlement du Travail du DGB placé sous le thème « Avec du courage contre la droite ».



- Le LCGB a participé le 2 juin 2010 au Congrès statutaire de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) à Bruxelles.
- Dans la semaine du 7 juin 2010, le LCGB participe à Tours au 47^e congrès de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT).
- Du 21 au 25 juin, le LCGB a participé à Vancouver au Congrès de la Confédération Syndicale Internationale (CSI).



- Les 30 juin et 1^{er} juillet 2010, les organisations syndicales de la Fédération européenne des travailleurs de la chimie (EMCEF) venus des quatre coins de l'Europe, se sont réunis à Paris pour leur 8^e assemblée générale.

Pour le Luxembourg, seul le LCGB a participé à Paris. Les principaux sujets de discussion lors de cette assemblée générale ont été la création d'une nouvelle fédération syndicale industrielle européenne et les motions proposées par les comités statutaires de l'EMCEF.



- Le 29 septembre 2010, le LCGB a été présent avec 300 manifestants à l'Euro-Manifestation de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) à Bruxelles.

Lors de cette journée d'action, les syndicats européens se sont engagés pour une croissance durable et une priorité pour l'emploi.



- Du 21 au 23 octobre 2010, le LCGB a participé au Congrès statutaire de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC) à Oostende. Le congrès de la CSC se déroulait sous le thème « Construisons demain. Un autre avenir est possible ».



- Lors d'une visite du LCGB à la CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) à Paris, les délégations des deux confédérations ont évoqué et discuté le 7 novembre 2010 des thèmes d'actualité tant au niveau national qu'euro-péen.



- Dans la semaine du 8 au 12 novembre 2010 a eu lieu un séminaire entre la Fédération Syndicale Libre Chimie & Petrochimie (FSLCP) du CARTEL ALFA (Roumanie), la CSC et le LCGB-Industrie.

Les 3 organisations syndicales ont fait un échange de la situation de l'industrie et des conséquences de la crise dans les 3 pays.



- Du 25 au 28 novembre 2010, le LCGB a participé à Krakau à la 22^e Conférence sur la coopération syndicale en Europe placée sous le thème « Plus d'emploi de haute qualité uniquement à travers la croissance économique ? Y-a-t-il des alternatives, surtout suite à la crise économique et financière ? »



- A l'occasion de la journée d'action européenne de la Confédération européenne des syndicats (CES) contre la politique d'austérité dans l'Union européenne, les syndicats luxembourgeois membres de la CES organisent le 15 décembre 2010 un piquet de protestation à Luxembourg devant la Chambre des députés et à la place Clairefontaine.

You Tube Vidéo : Piquet de protestation du 15 décembre 2010
<http://www.youtube.com/user/lcgb lux>



2011

- Le 24 mars 2011, le LCGB participe au rassemblement des syndicats européens à Bruxelles concernant le projet de gouvernance économique européenne.

You Tube Vidéo : Rassemblement syndical du 24 mars 2011
<http://www.youtube.com/user/lcgb lux>



- Du 16 au 19 mai 2011, le LCGB participe au 12^e Congrès de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) à Athènes.

A cette occasion fut élue une toute nouvelle équipe à la tête de la CES: L'espagnol Ignacio Fernández TOXO en tant que nouveau président et la française Bernadette SEGOL dans la fonction de secrétaire générale.

Plus de 500 délégués syndicaux en provenance de 36 pays, parmi lesquels aussi des représentants du LCGB, ont discuté sur la stratégie à adopter par les syndicaux européens en temps de crise économique et de politique d'austérité.



- Le 21 juin 2011 a eu lieu une Euro-Manifestation à Luxembourgville centrée sur la gouvernance européenne et organisée ensemble avec les syndicats luxembourgeois membres de la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

You Tube Vidéo : Euro-Manifestation du 21 juin 2011
<http://www.youtube.com/user/lcgb lux>



- Le 10 septembre 2011, le LCGB a participé à Berne au Congrès de la Confédération syndicale Travail Suisse placé sous le thème « Revaloriser le travail ».
- Du 15 au 18 septembre 2011, le LCGB a participé à Salzbourg à la 23^e Conférence sur la coopération syndicale en Europe placé sous le thème « Europe sans frontières pour les salarié(e)s. Comment réaliser une meilleure intégration à travers une qualification professionnelle et des emplois de haute qualité ? »



2012

- Le 29 février 2012, les syndicats luxembourgeois LCGB, OGBL, ALEBA et FNCTTFEL organisent dans le cadre d'une journée d'action européenne un piquet symbolique contre la politique d'austérité.

A cette occasion, les syndicats ont remis un mémorandum commun au Ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas SCHMIT et au Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars DI BARTOLOMEO.

Dans son discours, le président national du LCGB Patrick DURY a surtout insisté sur la nécessité de mener des réflexions plus approfondies sur la sauvegarde des existences des salariés du secteur privé.



Video : Piquet du 29 février 2012
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



- Le 26 avril 2012, les responsables du LCGB ont eu une réunion de travail avec Monsieur Rudi DELARUE, Directeur du Bureau International du Travail (BIT) à Bruxelles, compétent pour l'Union Européenne et les pays du Benelux.

Les responsables du LCGB ont évoqué la situation économique et sociale au Grand-Duché de Luxembourg et plus particulièrement les questions relatives au chômage des jeunes, à l'apprentissage et aux difficultés croissantes rencontrées par les travailleurs âgés.

Enfin, le LCGB a exposé au Directeur du BIT, plusieurs problèmes particuliers comme p.ex. les procédures actuelles de vote par correspondance applicables lors des élections sociales, certaines procédures liées aux licenciements collectifs ou encore l'inexistence d'une Convention OIT relative au temps de travail du personnel de l'aviation civile.



- Dans le cadre de la visite de travail à Rome du Président national du LCGB Patrick DURY et du Secrétaire général adjoint Francis LOMEL a eu lieu le 17 mai 2012 une entrevue avec les syndicats italiens CISL (« Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori ») et INAS (« Istituto Nazionale Assistenza Sociale »)-CISL.



- Dans le contexte de la journée européenne d'action et de solidarité de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) du 14 novembre 2012, une délégation du Secrétariat Européen Commun du LCGB et de l'OGBL a été reçue par le Premier Ministre luxembourgeois Jean-Claude JUNCKER.

Les échanges ont porté sur les mesures d'austérité menées en Europe, leur déclin au niveau luxembourgeois et les conséquences de telles politiques pour le pays.

Ensemble avec la CES, les syndicats luxembourgeois demandent

un contrat social pour l'Europe avec un vrai dialogue social, une politique économique favorisant des emplois de qualité, une solidarité économique entre les pays et la justice sociale.



2013

- Le 7 juin 2013, une délégation du Secrétariat Européen Commun du LCGB et de l'OGBL accompagnée de la secrétaire générale de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), Bernadette SEGOL, a été reçue par le Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER et le Ministre des Affaires étrangères Jean Asselborn.

Cette réunion a eu lieu dans la perspective du Conseil européen de fin juin 2013. Les échanges ont porté sur la position de la CES sur la dimension sociale de l'Union Européenne et la nécessité d'une Europe sociale plus forte pour les salariés.



2014

- Le 4 avril 2014, plus de 50.000 travailleurs venant de toute l'Europe ont répondu à l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et ont marché dans les rues de Bruxelles pour exprimer leur mécontentement à l'égard des politiques économiques menées actuellement en Europe. Le LCGB y a participé avec une délégation de 150 personnes.

Organisée sous le slogan « Une nouvelle voie pour l'Europe », cette euro-manifestation a permis de dire une fois encore « non » aux politiques d'austérité qui sont dictées par la Commission européenne et « oui » à l'Europe sociale.



- Une plate-forme commune de forces vives de la société, dont le LCGB, organise le 7 mai 2014 une conférence de presse pour revendiquer l'arrêt immédiat des pourparlers pour l'accord de libre-échange entre l'Union européenne et les Etats-Unis.
- Du 18 au 23 mai 2014, le LCGB a participé à Berlin au 3^e Congrès mondial de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) placé sous le thème « Renforcer le pouvoir des travailleurs ».

Faire avancer la société

Le LCGB est fort dans l'action, mais il veut aussi faire bouger les idées. Il a pris part à de nombreuses conférences et tables rondes ces dernières années, mais il a surtout initié ses propres événements visant à nourrir le débat et à le faire avancer.

Des sujets « techniques » comme l'assurance dépendance à des questions de fond comme l'individualisation des droits sociaux ou transversales comme le modèle social luxembourgeois de demain, ces discussions visent à interpeller le public et le monde politique pour initier un dialogue et faire évoluer les mentalités, dans l'intérêt des salariés et de toute la société.

Les conseils syndicaux du LCGB ont également cet objectif, à l'intérieur même du syndicat, aujourd'hui plus que jamais.



Conférences et tables rondes du LCGB

Conférence publique du LCGB

La complexité de l'assurance dépendance (1^{er} octobre 2010)

Le 1^{er} octobre 2010, les sections de Differdange et de la Commune de Pétange du LCGB ont invités à une soirée d'information sur le thème « La complexité de l'assurance dépendance ».

Cette soirée a été préparé conjointement entre les deux sections, la circonscription Sud du LCGB et la fédération LCGB-Santé, Soins et Social.

Beaucoup de membres, militants et sympathisants, tous intéressés par la matière, ont participé à la soirée et ont profité de l'occasion pour poser leurs questions aux invités Pascale KOLB (assurance dépendance) et Evandro CIMETTA (COPAS).

Avant la partie questions-réponses, Evandro CIMETTA a fait un exposé sur le contexte historique et juridique de l'assurance dépendance et Pascale KOLB a présenté le fonctionnement et le champ d'application de l'assurance dépendance.

Lors de son allocution de clôture, le secrétaire général du LCGB Patrick DURY a présenté la situation actuelle de la politique de santé luxembourgeoise et la position du LCGB y relative.



Conférence de la Commission des Résidents Étrangers du LCGB

La pauvreté des étrangers : une réalité ? (7 octobre 2010)

Le 7 octobre 2010, la Commission des Résidents Étrangers du LCGB a organisé au centre culturel de Sandweiler une table ronde sur le thème « La pauvreté des étrangers : une réalité ? ». Tenant compte de la crise économique et sociale qui a touché de plein fouet l'Union Européenne et donc aussi le Luxembourg, la Commission des Résidents Étrangers a voulu savoir si les étrangers étaient plus vulnérables au risque de la pauvreté que les autochtones.

La réunion a débutée avec une introduction thématique de la part de la Ministre de la Famille et de l'Intégration Marie-Josée JACOBS, qui a souligné différentes mesures et actions réalisées par le ministère pour aider les personnes en difficultés, notamment les épiceries sociales ou encore l'agence du logement.

Lors du premier tour de table, les intervenants ont tiré la conclusion que les résidents étrangers soient effectivement les premières victimes de la pauvreté. En effet, un manque de qualifications, des problèmes de maîtrise des langues véhiculaires du pays ou encore un manque d'information sur la réalité économique du Luxembourg feraient en sorte que les migrants communautaires connaissent beaucoup de difficultés à

leur arrivée au Luxembourg, mais aussi plus tard lorsqu'ils perdent leur emploi ou leur logement.

Lors du deuxième tour de table, les intervenants se sont concentrés sur les moyens nécessaires pour éventuellement éviter ces situations dramatiques. Selon les intervenants, il faudrait une meilleure collaboration entre les différents ministères compétents (emploi, logement, famille, etc.) et entre tous les acteurs de la société civile afin de coordonner les efforts pour mieux aider les personnes et les familles en détresse.



Conférence-débats du LCGB

Le LCGB a promu un débat public sur la réforme du système des soins de santé (mars-avril 2011)

Afin de fournir une réponse aux questions et malentendus autour de la récente réforme de santé, le LCGB a organisé du 10 mars au 1^{er} avril 2011, en collaboration avec le Ministre de la Santé Mars DI BARTOLOMEO, trois conférences-débats régionales ayant pour but des explications pratiques au sujet de la réforme du système des soins de santé.

Suite à ces conférences-débats, le LCGB vient de résumer par écrit les questions qui ont été posées par le public et les réponses qui ont été données par les différents orateurs. Ce document sera maintenant discuté au sein des différentes structures du LCGB. Le document une fois officiellement adopté, il a été transmis au Ministre de la Santé Mars DI BARTOLOMEO et publié sur le site Internet du LCGB.



Vidéo : Conférences-débats sur la réforme de santé
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>

Conférence-débat à Diekirch (10 mars 2011)



Conférence-débat à Kayl (23 mars 2011)



Conférence-débat à Canach (1^{er} avril 2011)



Conférence du LCGB-SESF

De la souffrance au travail à l'éthique : l'entreprise gagnante ! (3 mai 2011)

Tel était le thème qui a réuni un peu plus de 100 personnes lors de la conférence organisée par le LCGB-SESF le 3 mai 2011. Au travers de cette conférence, le LCGB-SESF a voulu insister sur l'urgence de prendre en charge la question des risques psychosociaux au travail et sur l'importance de développer un dialogue social, dans les entreprises, pour reconnaître et affronter cette problématique.

Au cours des dernières décennies, le monde du travail a profondément changé. Suite à différentes évolutions, à la pénibilité physique sont venues s'ajouter d'autres formes de souffrances liées au travail.

Ces problèmes de mal-être et de souffrance au travail connaissent une croissance importante, notamment dans le secteur financier, et leurs impacts se font de plus en plus ressentir dans notre société, dans les entreprises, les organisations, auprès des individus, etc.

Pour connaître et comprendre l'origine de ces souffrances, le LCGB-SESF a donc voulu se pencher sur les « risques psychosociaux » au travail.

Lors de sa conférence, Madame Marie-Claude AYENSA (Médiateure en entreprise et auteur du livre « Souffrance au travail : l'urgence d'une médiation vivante ») a analysé ce que révélait la souffrance au travail et a lancé des pistes de solutions pour réconcilier l'économique et l'humain pour une entreprise gagnante.

Au terme de cet exposé, une table ronde regroupant plusieurs intervenants a permis d'aborder d'autres aspects pratiques de la question (rôle des délégués, cadre légal, etc.) et d'échanger avec la salle.

Le président du LCGB-SESF Gabriel DI LETIZIA clôture la soirée en faisant le constat qu'il existait peu d'informations et d'outils pratiques permettant de mener une démarche préventive pour agir sur les risques psychosociaux et lance la campagne du LCGB-SESF sur le sujet au travers des 3 nouvelles brochures pratiques et pleines de conseils : « Agir contre le stress », « Agir pour sa santé » et « Agir pour se libérer du mobbing ».



Vidéo : Conférence du LCGB-SESF
<http://www.youtube.com/user/lcglblux>



Conférence publique du LCGB

Plus de 600 personnes sont venues s'informer sur la réforme de notre système de pensions (7 mars 2012)

Le 7 mars 2012, le LCGB invite à une conférence publique au Centre culturel « Am Sand » à Niederanven. Le sujet de la soirée : le projet de loi sur la réforme de notre système de pensions. A cette occasion, le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars DI BARTOLOMEO a été l'orateur principal de cette conférence pour présenter les grandes lignes de la réforme.

Suite aux explications fournies par le Ministre, l'Adjoint au Responsable de la politique sociale du LCGB Paul DE ARAUJO a brièvement présenté les points clés du projet de loi et la position du syndicat sur la réforme proposée. Le président national du LCGB Patrick DURY a souligné dans ce contexte que le LCGB s'engage pour un système de pensions qui confère à chaque assuré les mêmes droits, obligations et possibilités.

Une fois cette partie officielle terminée, l'heure était venue aux questions et réponses. Nombreux étaient ceux qui ont profité de l'occasion pour poser leurs questions parfois très personnelles au Ministre lui-même qui a ensuite fourni les explications demandées.

Après une heure de questions-réponses, la soirée c'est terminée dans un cadre convivial avec une agape.



Vidéo : Conférence publique du 7 mars 2012
<http://www.youtube.com/user/lcglblux>



Table ronde du LCGB

Plus de 500 personnes s'intéressent au modèle social luxembourgeois de demain (20 juin 2013)

Le 20 juin 2013, le LCGB invite à la Rockhal à une table ronde ayant pour thème « Le modèle social luxembourgeois de demain ». Plus de 500 personnes ont participé à cette table ronde.

Sur le podium étaient réunis le Premier Ministre et Ministre d'Etat, Jean-Claude JUNCKER, la Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Mady DELVAUX-STEHRES, le Ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas SCHMIT, le président de l'UEL, Michel WURTH, le vicaire général et président exécutif de la Fondation Caritas Luxembourg, Erny GILLEN ainsi que le président national du LCGB, Patrick DURY.

Face aux défis que le Luxembourg doit relever, nous avons besoin de redéfinir, ou peut-être de mieux définir notre modèle social et d'en assurer un financement équitable. Les participants à la table ronde sont bien conscients de l'importance du modèle social luxembourgeois pour l'avenir de notre pays et chacun d'entre eux était donc disposé à mener une discussion sur la situation économique du Luxembourg, l'emploi et la lutte contre chômage et l'éducation.

L'avenir de notre pays et les intérêts de l'Homme étaient ainsi placés au centre des discussions de cette table ronde du LCGB.



Conférence commune du LCGB et du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL)

Individualisation des droits sociaux (24 septembre 2013)

Le 24 septembre 2013, le LCGB et le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) ont invité une conférence avec table ronde portant sur le sujet de l'individualisation des droits sociaux.

Ont participé à la table ronde le Ministre de la Santé et de la Sécurité.

Sociale Mars DI BARTOLOMEO, les députés Lydia MUTSCH et Paul-Henri MEYERS, la présidente de la CNFL, Danielle BECKER-BAUER, et le président national du LCGB, Patrick DURY.

Le problème discuté se situe au niveau des individus qui ont interrompu ou même abandonné leur carrière professionnelle pour leur famille. Si cette famille se désagrège, ces personnes (encore aujourd'hui il s'agit dans la plupart des cas de femmes) se retrouvent souvent à l'âge de la retraite sans droits de pension suffisants.

Les différents participants ont tenté d'esquisser des possibilités de solution pour compléter les droits à la retraite de de ces gens.



You Tube

Vidéo : Table ronde du 20 juin 2013
<http://www.youtube.com/user/lcgb lux>



2 Conseils syndicaux du LCGB

Journée des délégués du LCGB à Junglinster

Réforme des lois de cogestion – une priorité absolue pour le LCGB (13 mars 2010)

Le 13 mars 2010 a eu lieu à Junglinster une journée des délégués du LCGB consacrée aux réformes de la législation sur la cogestion. Plus de 500 délégués y ont participé.

Cette journée marque d'une pierre angulaire le débat de réforme. En effet, les revendications de réforme telles qu'elles ont été présentées, discutées et adoptées lors de cette journée des délégués sont le fruit d'un processus de concertation et de discussion au sein des structures du LCGB.

Le LCGB exige une nouvelle législation claire qui arrive à supprimer bon nombre de dispositions aberrantes. Définir clairement les missions et droits des représentants au sein des conseils d'administration, définir les données que l'employeur doit mettre à la disposition des délégations ou du comité mixte, définir le moment exact de l'obligation d'informer. Voilà quelques exemples de précisions à apporter dans le cadre de la réforme.



Le comité de coordination du LCGB a présenté au conseil syndical l'état des négociations dans les domaines suivants : situation du marché de l'emploi, finances de l'Etat, compétitivité de l'économie, position des représentants patronaux, et indexation automatique des salaires. Face à l'échec des négociations au sein du comité de coordination de la tripartite nationale, les délégués du LCGB mandatent le comité central d'examiner et d'analyser les différentes mesures retenues unilatéralement par le gouvernement luxembourgeois et d'engager, le cas échéant, en concertation avec les autres organisations syndicales représentées au sein de la tripartite nationale, toutes les moyens à disposition du syndicat.



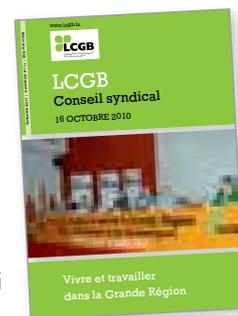
Conseil syndical du LCGB à Junglinster

« Vivre et travailler dans la Grande Région » : difficultés et obstacles rencontrés par les travailleurs frontaliers occupés au Grand-Duché de Luxembourg (16 octobre 2010)

Si aller travailler de l'autre côté de la frontière peut sembler aujourd'hui tout à fait naturel, les travailleurs frontaliers restent néanmoins confrontés à des législations différentes, parfois complexes et trop souvent méconnues.

Depuis des décennies, le LCGB collabore étroitement avec ses partenaires syndicaux des pays voisins en vue de défendre les intérêts des travailleurs frontaliers en matière de fiscalité, de sécurité sociale, de mobilité et de les informer sur leurs droits.

Le 16 octobre 2010, lors du Conseil Syndical du LCGB à Junglinster, un document a été présenté, discuté et adopté qui sans avoir la prétention de reprendre de façon exhaustive tous les obstacles ou toutes les difficultés rencontrées par les travailleurs frontaliers occupés au Grand-Duché, répertorie les plus importants et propose des pistes de solutions pour améliorer la situation du frontalier, faciliter ses relations avec les administrations et lui garantir un traitement équitable.



Cinq thèmes principaux ont été retenus : l'accès à l'emploi, la sécurité sociale, la fiscalité, les droits civils et politiques et la mobilité.

Dans ces domaines, toutes les réflexions et revendications du LCGB ont été éditées sous forme d'une brochure.



Il est impératif que les délégués puissent désormais disposer des instruments adéquats pour s'acquitter des défis de plus en plus exigeants. Instruments matériels – comme par exemple des locaux adaptés, des moyens de communication modernes ou un budget annuel - mais il s'agit également de mieux assurer l'accès des délégués aux salariés. Il faudra en effet que les délégués puissent bénéficier d'un nombre d'heures de crédit suffisant distribué proportionnellement aux résultats des élections parmi les syndicats représentatifs sur le plan national représentés dans une délégation !

Il est de surcroît d'une importance primordiale de mieux protéger les délégués dans l'exercice de leur mandat ainsi que dans leurs relations avec leur syndicat. Le LCGB exige dès lors une extension de la protection contre un licenciement d'un délégué du personnel.

Les délégués du LCGB se sont aussi exprimés en faveur d'une redéfinition des droits et missions des délégués à la sécurité, ceci afin de mieux répondre aux exigences actuelles.

Conseil syndical du LCGB à Kayl

Présentation de l'état des négociations au sein de la Tripartite Nationale (28 avril 2010)

A la suite de la dernière réunion du comité de coordination de la tripartite nationale en date du 28 avril 2010, les délégués du LCGB se sont réunis au sein d'un conseil syndical extraordinaire.



Conseil syndical du LCGB à Sandweiler

Patrick DURY a été élu président national du LCGB (18 novembre 2011)

Le 18 novembre 2011 a eu lieu au Centre Culturel « Jemp Stein » à Sandweiler un Conseil syndical du LCGB portant sur l'élection d'un président national intérimaire. Seul candidat à l'élection, le secrétaire général Patrick DURY a été élu avec 85 % des voix nouveau président national du LCGB.

Lors de son premier discours comme président national, Patrick DURY a présenté les travaux qui seront engagés par le LCGB dans les mois à venir. Ces travaux s'articuleront essentiellement autour de la « Charte LCGB ».



Vidéo : Conseil syndical du 18 novembre 2011
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Conseil syndical du LCGB à Sandweiler

Lancement de la campagne du LCGB pour les élections sociales 2013 (17 novembre 2012)

Le 17 novembre 2012, le LCGB a lancé sa campagne électorale pour les élections sociales 2013 par un conseil syndical à Sandweiler. 350 délégués du LCGB ont participé ce jour-là au lancement officiel de la campagne du LCGB.

Suite à l'allocation de bienvenue prononcée par le secrétaire général adjoint Francis LOMEL, la secrétaire syndicale du LCGB Céline CONTER a présenté aux délégués la charte et les missions du LCGB. Les deux documents ont également été édités sous forme d'une seule brochure.

Après cet exposé, une vidéo sur l'engagement syndical du LCGB pendant les années 2010, 2011 et 2012 a été projetée. Ensuite, le président national du LCGB Patrick DURY a dévoilé les premiers visuels de la campagne électorale reprenant les 10 engagements électoraux du LCGB pour les élections sociales 2013.

Cette présentation des engagements électoraux a été suivie d'un exposé du secrétaire général adjoint Vincent JACQUET sur le planning des élections sociales 2013 et d'un exposé du secrétaire général adjoint Marcel GOEREND sur les modalités de vote pour la Chambre des Salariés (CSL) et les délégations du personnel au sein des entreprises.



Vidéo : Conseil syndical du 17 novembre 2012
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Conseil syndical du LCGB à Junglinster

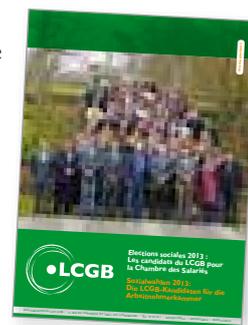
Le LCGB présente son programme d'action et sa liste (provisoire) des candidats pour la Chambre des salariés (12 avril 2013)

Le 12 avril 2013, le LCGB a tenu un deuxième conseil syndical ayant comme thème les élections sociales de novembre 2013.

Suite à l'allocation de bienvenue prononcée par le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL, la secrétaire syndicale Céline CONTER a présenté les dix engagements électoraux du LCGB tandis que la secrétaire syndicale Mandy NOESEN a présenté la liste provisoire des candidats du LCGB pour la Chambre des salariés (CSL).

Dans son allocation de clôture, le président national du LCGB Patrick DURY a présenté le programme d'action du LCGB (2014-2018) pour la Chambre des salariés.

Tous les éléments présentés lors du conseil syndical ont également été édités sous forme d'une brochure provisoire qui a été substituée en automne 2013 par une édition spéciale « Elections sociales 2013 » du Soziale Fortschreitt.



Vidéo : Conseil syndical du 12 avril 2013
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Journée des candidats du LCGB à Hesperange

400 candidats du LCGB pour les élections sociales 2013 rassemblés à Hesperange (12 octobre 2013)

Le 12 octobre 2013, plus de 400 candidats du LCGB pour les élections sociales du 13 novembre 2013 (élections pour la Chambre des salariés et les délégations du personnel) se sont réunis au Centre civique à Hesperange.

Ce jour-là, le secrétaire général du LCGB et le président national du LCGB ont encore une fois présenté les éléments-clés de la campagne électorale du LCGB.

Tandis que le secrétaire général Francis LOMEL a rappelé que les bulletins de vote pour la Chambre des salariés seront envoyés à partir du 21

octobre 2013 par voie postale à tous les salariés du Luxembourg et que chaque voix pour la liste 2 LCGB compte, le président national Patrick DURY a résumé les engagements du LCGB : promotion du dialogue au sein de l'entreprise, une meilleure information des salariés, l'accès à une formation initiale de qualité, l'accès à une formation continue de qualité, la sauvegarde de la qualité de vie des salariés, la pérennité de notre assurance sociale, la défense d'une assurance pension équitable et la défense du pouvoir d'achat.



Vidéo : Journée des candidats du LCGB
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Sur le terrain

L'activité des fédérations professionnelles a été intense durant ces 5 dernières années. Réunions, rencontres, négociations ont permis d'aboutir à de nombreux accords et améliorations pour les salariés, sur le terrain. Les structures particulières ont également été très actives et ont multiplié les initiatives ciblées afin de sensibiliser politiciens et grand public aux enjeux (nouveaux ou plus importants encore que par le passé) auxquels les populations qu'elles défendent sont confrontées.

Le travail des circonscriptions et des sections a également porté ses fruits au niveau local et régional : pétition sur l'avenir de la N7, collectes de dons pour des associations caritatives et réunions d'informations sur des sujets d'actualité comme le logement au Luxembourg, l'assurance dépendance, l'épuisement professionnel (« burnout ») ou le droit de succession. Plusieurs sections ont pu organiser des fêtes jubilaires au courant de la période 2010-2014 et la section portugaise du LCGB a vu le jour en 2013.

Les élections sociales de 2013 ont fortement mobilisé nos troupes. Elles ont récompensé notre engagement sur le terrain. Là réside notre force et notre raison d'être : être actifs auprès des salariés, dans les entreprises, au quotidien. Les salariés l'ont bien compris, le LCGB, partout où il est présent, travaille à leurs côtés et s'engage pour eux.



Fédérations professionnelles

LCGB-Industrie-Sidérurgie

Signature d'un accord pour la mise en place de la nouvelle fédération LCGB-Industrie-Sidérurgie (24 avril 2014)

Le 24 avril 2014 a eu lieu à la centrale du LCGB une conférence des délégués du LCGB issus de l'industrie et de la sidérurgie afin de constituer une nouvelle fédération intitulée LCGB-Industrie-Sidérurgie. A cette fin, un accord a été signé entre le président national du LCGB, Patrick DURY, le président du LCGB-SESM, Georges CONTER, et le président du LCGB-Industrie, Nico KIEFFER.

La nouvelle fédération LCGB-Industrie-Sidérurgie regroupe dans une première phase les structures préexistantes des fédérations LCGB-Industrie et LCGB-SESM sous forme d'un comité fédéral commun qui compte dix membres issus de l'industrie et dix membres issus de la sidérurgie.

Dans une deuxième phase, un congrès fédéral commun mettra définitivement en place la nouvelle fédération professionnelle.

La période transitoire entre la constitution du comité fédéral commun et la création définitive de la nouvelle fédération professionnelle est de cinq ans (2014-2019).



LCGB-SESM (Syndicat des Entreprises de la Sidérurgie et de la Métallurgie)

2010

Actions :

- En juillet 2010, lors de la réunion du Comité Restreint, les délégués européens d'ArcelorMittal remettent une pétition avec plusieurs centaines de signatures des salariés de l'Informatique pour exprimer leur désaccord et rejeter le projet d'externalisation qui impacterait plus de 600 emplois en Europe.
- Le 12 octobre 2010 a lieu la deuxième réunion de suivi des accords LUX 2011 entre l'A.s.b.l. Sidérurgie et les représentants de Arcelor-Mittal afin de tracer un bilan sur l'évolution des accords LUX 2011.

Du côté des conventions collectives pour les salariés de la sidérurgie et du périmètre :

En décembre 2010 les syndicats ensemble avec la direction d'ArcelorMittal Bissen & Bettembourg signent un protocole d'accord pour le renouvellement de la convention collective de travail. La durée de l'accord est de 3 ans du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

2011

Actions :

- Dans une action de solidarité syndicale, le LCGB participe le 27 janvier 2011 ensemble avec les syndicats belges et français, à un piquet de protestation contre ces pratiques d'outsourcing au détriment des salariés d'ArcelorMittal.



- Lors de l'assemblée générale ordinaire annuelle ArcelorMittal, qui a eu lieu le 10 mai 2011, le LCGB a organisé un piquet de protestation devant le siège principal. Par cette action, le syndicat a informé les actionnaires au sujet des démarches de restructurations réalisées et prévues par la société au Luxembourg.



- Dans le cadre des différentes démarches de restructurations qui sont en cours de réalisation au sein de la sidérurgie luxembourgeoise, le LCGB revendique une réunion urgente de la tripartite sidérurgique. Le LCGB a adressé dans ce sens en mai 2011 un courrier au Premier Ministre Jean-Claude JUNCKER.
- Le 6 juillet 2011, une entrevue, concernant le transfert d'activité de l'IT Infrastructure, entre l'asbl Sidérurgie menée par son vice-président et Président du LCGB-SESM, Georges CONTER, et la Direction Générale d'ArcelorMittal a eu lieu.

En contradiction avec les accords LUX 2011, la direction persiste sur sa position du transfert d'activité incluant le transfert du personnel concerné vers CSC. Dans ce contexte, le LCGB défend sa position initiale c.à.d. le transfert du personnel par le biais d'un prêt temporaire de main d'œuvre.

Les partenaires de la tripartite sidérurgie réunis en date du 16 juin 2011, à savoir, le Gouvernement luxembourgeois, la délégation de ArcelorMittal et l'A.s.b.l. Sidérurgie ont pu conclure les discussions autour du plan de sauvetage des sites de ArcelorMittal Rodange-Schifflange et STFS qui ont abouti à un avenant qui fera partie intégrante des accords dits LUX 2011.

- Le 22 septembre 2011, les représentants du LCGB-SESM sont convoqués à une réunion avec le groupe patronal lors de laquelle ils sont informés sur le projet de fermeture « temporaire » d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange.

Comme conséquence, le LCGB demande de toute urgence la convocation d'une réunion de la tripartite sidérurgique.

- Le 8 octobre 2011 a eu lieu une manifestation contre la fermeture des sites d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange. La fermeture « temporaire » de ces deux sites fut annoncée le 22 septembre 2011 et confirmée le 27 septembre 2011 et ceci avant que le plan de sauvetage adopté le 16 juin 2011 par la Tripartite sidérurgique n'a pu entièrement être mis en oeuvre.

Pour le LCGB, il est clair que la direction d'ArcelorMittal a l'intention de fermer définitivement les deux sites sidérurgiques et il s'engage par conséquent avec tous les moyens pour oeuvrer dans le sens des emplois et des salariés concernés.



- Le 11 octobre 2011, jour de la Tripartite sidérurgique, a eu lieu à Luxembourg-ville devant le Ministère de l'Economie et du Commerce Extérieur un piquet de protestation contre la fermeture des sites d'ArcelorMittal Rodange et Schifflange.

Alors que la direction d'ArcelorMittal parle d'une fermeture « temporaire » des deux sites, leurs propos amènent le LCGB à conclure qu'il s'agit d'une fermeture définitive. Cette décision d'ArcelorMittal est une violation flagrante du plan de sauvetage adopté le 16 juin 2011 par la Tripartite sidérurgique et le LCGB compte s'engager avec tous les moyens pour oeuvrer dans le sens des emplois et des salariés concernés.



- Le 24 novembre 2011 a eu lieu une entrevue entre le LCGB et le Ministre du Travail lors de laquelle le LCGB a pu clarifier de nombreux points en vue de la prochaine réunion de la tripartite sidérurgie fixée au 14 décembre 2011.
- Dans le cadre d'une journée d'action européenne, une grève d'avertissement a eu lieu le 7 décembre 2011 dans le secteur de la sidérurgie et de son périmètre.

Pendant toute la journée du 7 décembre 2011, une série de piquets de protestation a été organisée devant les portes des usines ArcelorMittal à Belval, Schifflange, Rodange, Differdange,

Bettembourg, Bissen et Dudelange ainsi que devant l'entrée du bâtiment administratif à Esch/Alzette.

Nombreux ont été les salariés de la sidérurgie qui ont participé à la grève d'avertissement et les sympathisants qui se sont joints à leur cause et ce malgré le mauvais temps.



Du côté des conventions collectives pour les salariés de la sidérurgie et du périmètre :

- Après de longue et difficile négociation chez ArcelorMittal Bissen un accord intermédiaire sur les principes fondamentaux a été trouvé au premier trimestre 2012. Cet accord débloque le paiement d'une prime brute unique de 450 € avec le traitement de mars 2011.
- Le 30 mars 2011, le LCGB et la direction de Telindus signent la nouvelle convention collective de travail pour une durée de 3 ans.
- En avril 2011, les syndicats trouvent un accord avec le directeur de Paul Wurth pour le renouvellement de la convention collective. Le résultat obtenu est en phase avec la performance du groupe Paul Wurth. Les syndicats ont non seulement réussi de conserver les acquis du personnel, mais de préserver aussi le principe des augmentations linéaires.
- En avril et mai 2011, les délégations du personnel d'ArcelorMittal Dudelange et d'ArcelorMittal Bissen invitent tout le personnel à des réunions d'informations portant sur les négociations collectives en cours.



- Le 1^{er} juillet 2011, le protocole d'accord sur une nouvelle convention collective de travail pour les salariés d'ArcelorMittal Dudelange a été signé. La durée de l'accord est de 1 année (du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011).
- Le 28 novembre 2011, le conseil des délégués du LCGB-SESM approuve à l'unanimité l'accord trouvé le 16 novembre 2011 avec la direction pour le renouvellement de la convention collective des salariés de la sidérurgie.

2012

Actions :

- Les délégués du LCGB-SESM sur les sites d'ArcelorMittal Bissen et Bettembourg se sont réunis le 27 janvier 2012 au CEFOS à Remich pour une journée de formation et d'échange d'information.

Parmi les sujets évoqués figurent les services proposés par le LCGB, les démarches pour recruter de nouveaux membres et pour fidéliser les membres actuels, le travail du délégué et le stratégie de collaboration entre le secrétaire syndical et les représentants du personnel.



- Le 9 février 2012, le LCGB-SESM invite le personnel d'ArcelorMittal Differdange à une réunion d'information sur le LCGB-SESM, son fonctionnement, ses compétences et son action au service du salarié.



- Le LCGB, fidèle à son principe de base, qui est la défense des existences et des intérêts des salariés de la sidérurgie luxembourgeoise et grâce à la qualité de négociation de ses représentants, a pu signer le protocole d'accord sur le plan d'avenir sidérurgique LUX 2016 lors de la réunion tripartite sidérurgique du 28 mars 2012.



- Le 12 juin 2012, une délégation syndicale européenne d'ArcelorMittal a rencontré Pervenche BERÈS, Présidente de la commission de l'emploi et des affaires sociales au Parlement européen. Différents députés européens ont participé à cette entrevue dont les députés européens luxembourgeois Georges BACH, Robert GOEBBELS et Claude TURMES. Du côté syndical, le LCGB a été représenté par Romain HEINZ.

Lors de cet échange constructif, la délégation syndicale a présenté la situation actuelle difficile au sein d'ArcelorMittal et a fait des propositions pour défendre la pérennité des sites européens menacés de fermeture.

De leur côté, les députés européens ont pris note des inquiétudes des organisations syndicales européennes et ils se sont déclarés prêt à coopérer et à soutenir l'approche des représentants syndicaux.

- Le 3 juillet 2012, une délégation syndicale européenne d'ArcelorMittal a rencontré le commissaire européen en charge pour le secteur de l'industrie Antonio TAJANI. A cette réunion importante a également participé Pervenche BERÈS, présidente de la commission de l'emploi et des affaires sociales au Parlement Européen. Du côté syndical, Romain HEINZ a participé pour le LCGB.

Lors de cet échange constructif, la délégation syndicale menée par Bart SAMYN, secrétaire général adjoint de la fédération syndicale européenne IndustriAll a expliqué au commissaire européen les lourdes conséquences de la politique désastreuse appliqué par le management d'ArcelorMittal. Les conséquences de cette politique se traduisent par des pertes massives d'emplois, ainsi que des fermetures d'outils de production au niveau européen.

La délégation syndicale a également insisté sur l'importance d'avoir une industrie sidérurgique stratégique en Europe et par conséquent il faudra mener une véritable politique industrielle pour l'Europe avec comme objectif la pérennité des sites européens menacés de fermeture.

- Le 9 octobre 2012, le LCGB participe avec une délégation à la manifestation des syndicats à Florange placée sous le thème « L'industrie, c'est nous ! Tous unis pour défendre l'industrie comme fondement de l'économie européenne ».



- En novembre 2012, le LCGB réagit à la décision d'ArcelorMittal de fermer « temporairement » son siège à l'avenue de la Liberté à Luxembourg-ville. Une fois de plus, le géant de l'acier reste sans surprise par l'annonce d'une fermeture « temporaire », comme c'était déjà le cas pour le site de production de Schifflange.

2013

Actions :

- A la mi-janvier 2013, les médias luxembourgeois annoncent que le groupe ArcelorMittal envisage de fermer son Centre de Formation à Differdange.

A ce propos, le LCGB a insisté sur l'importance de la relance du système dual de la formation professionnelle (école-entreprise) et revendique par conséquent la transformation du Centre de Formation d'ArcelorMittal en école professionnelle nationale visant la formation duale des jeunes qui sont en train d'apprendre un métier de l'industrie et qui pourrait même être étendue à d'autres branches économiques en développemnt (p. ex. logistique).

- Le 7 février 2013 a lieu au CEFOS une journée de formation des délégués et militants du LCGB auprès d'ArcelorMittal Dudelange.



- Pas d'Europe sans ACIER ! » Voilà le principal message de la 3^e table ronde de haut niveau sur l'avenir de l'Industrie sidérurgique européenne qui a lieu le 12 février 2013 à Bruxelles.

Vu la dénonciation unilatérale récente des conventions collectives par la direction d'ArcelorMittal, le LCGB lance à cette occasion un appel à la politique tant luxembourgeoise qu'européenne de continuer dans la voie engagée et de défendre avec tous les moyens possibles les intérêts de l'industrie sidérurgique européenne et de ses sites de production.

- Le 8 juin 2013 a lieu le congrès du LCGB-SEM à Leudelange. Georges CONTER est réélu président du LCGB-SESM. Le LCGB-SESM sera représenté au Comité central du LCGB par son président, Georges CONTER, ainsi que par Nico ALFTER (Paul Wurth) et Romain HEINZ (ArcelorMittal Administration).

En outre, la dénomination du SESM change de « Syndicat des Employés de la Sidérurgie et de la Métallurgie » vers « Syndicat des Entreprises de la Sidérurgie et de la Métallurgie ».



Du côté des conventions collectives pour les salariés de la sidérurgie :

- Les négociations collectives pour la sidérurgie débutent le 8 janvier 2013.

A la demande des syndicats, la direction a tout d'abord formulé sa réponse à notre cahier de revendications pour les années 2012-2013. Elle signale que vu la situation économique difficile, il est impossible de répondre favorablement aux demandes syndicales.

Les syndicats rappellent leur point de vue que les garanties de salaires sont partie intégrante de l'accord LUX2016 et qu'ils n'accepteront aucune remise en question de ce dernier.

- Le 24 juin 2013, le conseil des délégués du LCGB-SESM s'est réuni à Esch/Alzette pour décider des démarches futures à entamer dans le dossier de l'harmonisation des conventions collectives de la sidérurgie.

Les délégués du LCGB-SESM se prononcent unanimement pour le refus des propositions patronales qui représentent une vraie casse sociale. En outre, les délégués présents ont décidé d'entamer la procédure pour saisir l'Office National de Conciliation du dossier.

- A l'issue de la 1^{ère} réunion à l'Office National de Conciliation (ONC) en été 2013, le LCGB doit constater que ArcelorMittal reste

campé sur ses revendications, ceci aussi bien en ce qui concerne la proposition pour une prime unique substantielle dans le cadre de l'amélioration de la convention collective de travail (CCT) pour les années 2012 et 2013, ainsi que pour l'harmonisation des 2 statuts ex-ouvriers et ex-employés.

- Le 5 novembre 2013, les syndicats représentés dans la sidérurgie ont lancé un appel pour une manifestation commune pour le maintien des acquis sociaux des salariés

Environ 1.000 personnes ont participé à cette manifestation qui s'est déroulée dans le cadre des négociations pour les conventions collectives de la sidérurgie.



- Le 12 décembre 2013, les délégués du LCGB-SESM se sont réunis pour analyser le résultat des négociations pour le renouvellement des conventions collectives pour le secteur de la sidérurgie.

Le résultat de négociation étant absolument intenable, une majorité écrasante des délégués du LCGB-SESM décide de refuser la signature de cette détérioration des conventions collectives. Suite à cette décision, le LCGB-SESM lance une procédure de consultation de ses membres qui doivent se prononcer pour ou contre le dictat patronal.

2014

Actions :

- Lors des délégations divisionnaires du 15 mai 2014 dans les usines 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.

Du côté des conventions collectives pour les salariés de la sidérurgie :

- Jour noir pour la sidérurgie ! Le 16 janvier 2014, le syndicat majoritaire décide de signer après 13 mois de négociations collectives longues et difficiles un accord des plus catastrophiques pour une nouvelle convention collective dans la sidérurgie. Jamais, dans toute l'histoire sidérurgique du Luxembourg, un accord aussi désastreux pour les salariés a été conclu.

Vu le teneur absolument désastreuse de l'accord, le LCGB refuse de signer le document en question et décide de consulter ses délégués pour décider sur la démarche à suivre dans ce dossier.

- Le 20 janvier 2014, le conseil des délégués du LCGB-SESM s'est réuni pour présenter et discuter le résultat final des négociations pour les conventions collectives de la sidérurgie. Lors de cette réunion, les délégués du LCGB-SESM décident à l'unanimité de ne pas signer la nouvelle convention collective.



Afin de faire face à la politique d'entreprise d'ArcelorMittal qui vise la simple maximisation des profits, le LCGB lance un appel aux responsables de l'OGBL de réactiver la a.s.b.l. Sidérurgie, structure commune des deux syndicats qui jadis a permis de trouver des résultats positifs pour les salariés de la sidérurgie.



- Le 29 janvier 2014, le LCGB a tenu une conférence de presse au sujet des événements récents au sein de la sidérurgie. Suite à la convention collective signée au détriment des salariés, il reste à craindre que cet incident servira de modèle pour d'autres négociations collectives dans le secteur privé.

LCGB-Industrie

2010

Actions :

- Le 8 juin 2010, le comité du LCGB-Industrie a suivi une formation au CEFOS à Remich.



- Une formation de base au sujet de l'impôt sur les salaires a été organisée le 6 avril 2011 sur demande de plusieurs délégués du LCGB. Des délégués de Goodyear, de Hyosung et de l'administration communale de Colmar-Berg ont participé à cette formation.

Du côté des conventions collectives :

- En janvier 2010, le LCGB signe avec la direction de MET-LUX une nouvelle et première convention collective pour le personnel. MET-LUX S.A. est une entreprise active dans le domaine de la métallisation de films plastiques. Elle occupe 59 salariés dont 54 CDI.
- Le 20 juillet 2010 la convention collective de tous les salariés de Dometic s.à r.l. Hosingen a été prolongée jusque fin 2011.

La convention comprend en premier lieu des augmentations salariales et une prime qui dépend du niveau des ventes.



Du côté des conventions collectives :

- Le 14 juin 2011, les syndicats signent une nouvelle convention collective de travail pour les salariés de John Zink s.à r. l. La convention a une durée de trois ans et couvre la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013.
- Suite à des négociations qui ont duré environ trois mois, une nouvelle convention collective pour les salariés de production de la société Accumalux à Kockelscheuer est signée en juin 2011 par les syndicats.
- Vu le blocage des négociations collectives, les salariés de Ceratizit ont manifesté le 2 juillet 2011 ensemble avec leur délégation du personnel et les syndicats contractants pour défendre leurs acquis conventionnels.

2011

Actions :

- Le 25 janvier 2011 le secrétaire général du LCGB, Patrick DURY, et le comité de l'entreprise d'équipe de Dupont de Nemours et de Dupont Tejin Films se sont rencontrés dans la centrale du LCGB. Le but de cette rencontre était l'analyse du travail mené par l'équipe d'entreprise de Dupont / DTF et de son fonctionnement au sein de l'entreprise.

Fin juillet 2012, les négociations pour la nouvelle convention collective peuvent être clôturées avec succès.



- Le 21 juillet 2011, les syndicats signent un avenant aux conventions collectives de la société ELTH S.A. à Steinsel.
- Le 19 octobre 2011, les négociations pour la convention collective des salariés de Kronospan aboutissent à un compromis. La convention est prolongée jusqu'au 31 décembre 2013.

2012

Actions :

- Les négociations pour un plan social chez Chemolux commencent le 21 février 2012 et arrivent à terme le 7 mars 2012. Au total, 91 salariés sont concernés par ce plan social.
- Le 26 mars 2012, un piquet de protestation a eu lieu sur le parking de Technofibres à Mertert.

Quelques 50 salariés (sur un total de 80) ont suivi l'appel lancé par les syndicats pour exprimer leur mauvaise humeur due au ton souvent peu adapté et au manque partiel de communication au sein de l'entreprise. Réductions de la mise à disposition des vêtements de travail.

Suite à ce piquet de protestation, un entretien a été programmé à court terme. Une amélioration du dialogue interne et du ton employé a déjà été relevée le 29 mars 2012. C'était également l'occasion pour aborder quelques problèmes tels que le chômage partiel, les frais de réclamation et le maintien du versement des salaires en cas de maladie.



- Le 22 octobre 2012, les syndicats et la direction de l'entreprise ont signé le plan social qui concerne presque 200 salariés de Hyosung Wire Luxembourg S.A. La saisine de l'Office National de Conciliation a pu être évitée malgré des négociations partiellement difficiles.
- Le 7 novembre 2012, le LCGB a été reçu par le Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur Etienne SCHNEIDER pour un échange de vues constructif sur l'industrie luxembourgeoise.

Il a surtout été discuté de la situation actuelle des entreprises industrielles traditionnelles et du secteur IT. Un autre sujet abordé lors de cette entrevue a été le développement du secteur de la

logistique, dont tout particulièrement la pharmalogistique, ainsi que de la biotechnologie et des écotecnologies.

Pour sa part, le LCGB a souligné l'importance de l'apprentissage dans les entreprises qui a été délaissé pendant des années dans l'industrie luxembourgeoise.



- Le 12 décembre 2012, l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de Ceratizit s'est réunie au CEFOS à Remich pour participer à une formation syndicale sur la nouvelle charte du LCGB, les missions du LCGB ainsi que les engagements du LCGB pour les élections sociales 2013.



Du côté des conventions collectives :

- En avril 2012, une réunion d'information pour le personnel de la société Faurecia à Clervaux est organisée par le LCGB sur le parking de la société puisque la direction refuse que les salariés se réunissent au sein de l'usine.

Afin de rentabiliser à court terme ces projets, la direction demande des concessions substantielles aux syndicats dans le cadre du renouvellement de la convention collective. La direction de Faurecia évalue l'impact direct sur la masse salariale existante à 5,5 %. Ceci ne comprend ni l'effet du gel des salaires, ni celui des plafonnements, ni la perte de congés. La valeur totale des concessions demandées est évaluée entre 6 et 7 %.



- En juin 2012, la direction de la société Chaux de Contern et les syndicats signent une nouvelle Convention Collective de Travail pour les salariés, couvrant la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013.
- Le 20 décembre 2012, les syndicats contractants et la direction de l'entreprise Dometic à Hosingen ont signé dans l'esprit du statut unique une convention collective pour tous les salariés. La durée de la convention collective est de 3 ans et s'étend du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

- Fin décembre 2012, les syndicats ont trouvé un accord avec la direction pour le renouvellement de la convention collective du travail pour les salariés de Harsco Metals Luxembourg (anciennement Multiserv).

2013

Actions :

- En janvier 2013, le LCGB lance un appel aux décideurs politiques de s'engager en faveur d'un renforcement du dialogue social afin de permettre au courant de l'année 2013 dans l'industrie luxembourgeoise une relance des investissements dans les outils de production et dans la main-d'œuvre. Un premier pas important dans cette direction a été réalisé par le gouvernement luxembourgeois avec la mise en place du haut comité pour l'industrie qui a débuté ses travaux le 8 avril 2013.

Les syndicats n'étant pas représentés au sein de ce haut comité, le LCGB déplore fortement que c'est par voie de presse qu'il est informé que le haut comité a mis en place sept groupes de travail spécifiques qui traitent également de deux sujets qui concernent directement les salariés de l'industrie luxembourgeoise : le droit du travail et la formation.

Bien qu'il ait été précisé par les ministres compétents que les syndicats seront impliqués « dans les travaux qui les concernent », le LCGB réclame une implication directe et immédiate des syndicats dans les travaux des groupes de travail « droit du travail » et « formation ».

Le LCGB se déclare prêt pour un dialogue constructif au sein du haut comité pour l'industrie. Rappelons dans ce contexte que le LCGB est p. ex. en faveur d'une relance du système dual de la formation professionnelle (école-entreprise) qui pourrait être réalisée par le biais d'une transformation du centre de formation ArcelorMittal à Differdange en école professionnelle nationale.

- Le 2 mai 2013, la direction du LCGB, sous l'égide de son président national, Patrick DURY, de son secrétaire général, Fränz LOMEL, et du secrétaire général adjoint, Marcel GOEREND, a officiellement rendu visite à la direction de DuPont de Nemours / DuPont Teijin Films.

L'objectif de l'entrevue était un échange informel au sujet de la politique du personnel, de la situation économique de l'entreprise et de l'utilisation des capacités des lignes de production.

Suite à cette entrevue, la direction du LCGB a rencontré l'équipe d'entreprise de DuPont. La direction du LCGB a terminé son rendez-vous par la visite des installations de production de DuPont de Nemours et de DuPont Teijin Films.



- Le 14 juin 2013 au lieu le congrès fédéral du LCGB-Industrie au Centre culturel Atert à Bertrange.

Nico KIEFFER (DuPont de Nemours) a été réélu comme président du LCGB-Industrie. Le LCGB-Industrie est désormais représenté au Comité central du LCGB par son président, Nico KIEFFER, ainsi que par Marco MAJERUS (DuPont de Nemours) et Willy STEFFEN (Goodyear).

L'invité Wolfgang LASER, directeur général de Sisto Armaturen, a tenu un discours sur les efforts que son entreprise mène dans le domaine de l'apprentissage et sur l'importance du système dual « école-entreprise ».

Les délégués ont ensuite adopté une résolution qui résume l'engagement du LCGB pour la défense des intérêts des salariés dans le secteur industriel et pour des conditions de travail et de salaires plus justes.

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB Patrick DURY a, entre autres, insisté sur la nécessité d'une relance du système dual de l'apprentissage (école-entreprise) au Luxembourg. La création d'une école professionnelle nationale permettrait, avec le soutien des employeurs, de mieux former les jeunes qui sont en train d'apprendre un métier de l'industrie. Il en résulterait de cette initiative l'augmentation du nombre de jeunes bien qualifiés et par conséquent un renforcement tissu industriel luxembourgeois et audelà (p. ex. développement du secteur de la logistique).



- Après les salutations du président fédéral Nico KIEFFER et l'ouverture de la 1^{ère} réunion après le congrès fédéral du LCGB-Industrie, le 14 juin 2013 au Centre Atert à Bertrange, le comité fédéral a désigné les différents mandats vacants.

Ont été désignés 1^{er} vice-président Willy STEFFEN (Goodyear) et 2^e vice-président Marco MAJERUS (DuPont de Nemours).

Le poste du trésorier a été attribué à Gilbert RUME (DuPont Teijin Films).

Le comité a ensuite accepté le rapport du congrès fédéral à l'unanimité et fixé le calendrier de ses réunions jusqu'à la fin de l'année.



Du côté des conventions collectives :

- Le LCGB, seul syndicat représenté dans l'entreprise Blanchisserie Monplaisir, signe en avril 2013 avec la direction une première convention collective pour les salariés.

- Les négociations pour la nouvelle convention collective de Goodyear S.A. et de Goodyear Dunlop Tires Operations S.A., face à une situation économiquement difficile, étaient marquées du côté patronal par la remise en question de bon nombre des droits acquis des salariés tel que la suppression de l'indemnité kilométrique pour les heures supplémentaires planifiées, la désindexation des grilles salariales ainsi qu'une réduction des jours de congé extra-légaux pour nouveaux embauchés, etc.

Grace à la fraction LCGB du groupe de négociation, un accord a pu être trouvé en avril 2013 et les principales revendications des salariés ont été finalement acceptées.

- Sans même attendre le catalogue de revendication des salariés, la direction de Harsco Metals Luxembourg a dénoncé unilatéralement le 13 mai 2013 la convention collective de travail.

Les syndicats contractants ont trouvé en juin 2013 un accord avec la direction de Sisto Armaturen et ont signé une nouvelle convention collective.

La nouvelle convention collective a une durée de 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2014 et contient les améliorations suivantes.

- Le 27 mars 2013, Elth S.A. dénonce la convention collective de travail des salariés de l'entreprise en annonçant la soumission d'une proposition pour un nouveau texte de base commun pour les deux anciens statuts (employé privé et ouvrier). Lors de l'analyse dudit document, les syndicats contractants doivent découvrir qu'une majeure partie des acquis sociaux n'y figure plus et que l'employeur essaie d'imposer le démantèlement social par le biais de l'introduction du nouveau texte commun.
- En octobre 2013, le LCGB renouvelle la convention collective des salariés de MET-LUX S.A. à Rodange. La nouvelle convention collective a une durée de 2 ans et contient plusieurs améliorations.
- Le 10 décembre 2013, la délégation des salariés et le LCGB ont invité tout le personnel du site de Rotarex à Lintgen à assister à une assemblée plénière afin de discuter ensemble sur les dernières propositions patronales dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail.

2014

Actions :

- Suite à son succès lors des élections pour la délégation du personnel auprès de Husky, le LCGB a reçu pour la première fois un délégué libéré dans cette entreprise industrielle qui occupe plus de 800 salariés.

Il s'agit plus précisément de Gioacchino FERLISI, communément appelé Jacky, qui est âgé de 46 ans et frontalier allemand. Il travaille depuis plus que 15 années chez Husky à Dudelange. Il vient de prendre en janvier 2014 le mandat du président de la délégation.



- Suite à la faillite de l'entreprise Ateliers Electriques de Walferdange S.A. (AEW), le LCGB organise le 19 mars 2014 au sein de sa centrale syndicale à Luxembourg-ville une réunion d'information pour l'ensemble du personnel concerné par la faillite.



Du côté des conventions collectives :

- Les syndicats contractants doivent constater le 16 janvier 2014 que les négociations pour le renouvellement et la mise en place d'une convention collective suivant le statut unique pour les salariés de l'entreprise Elth S.A., qui durent depuis mars 2013, se trouvent actuellement dans l'impasse et que la saisine de l'Office national de Conciliation devient inévitable.

La direction entend améliorer par une dégradation des acquis sociaux la compétitivité de l'entreprise. Cette politique menée par le côté patronal va complètement au détriment des salariés.

Vu la position défendue par la direction, les syndicats sont obligés d'entamer la procédure de conciliation et de mobiliser le personnel de l'entreprise Elth S.A. afin de défendre vigoureusement les acquis sociaux des salariés.

- Une réunion des salariés d'Elth S.A. a eu lieu le 25 janvier 2014. Les revendications patronales dans le contexte des négociations collectives en cours ont été refusées à l'unanimité par les plus de 200 salariés présents.

La substance de ces revendications se compose de la diminution de la moitié du 13^e mois, la suppression de plusieurs jours de congé, la réduction du supplément pour le travail du dimanche et la réduction du champ d'application de la convention collective.

Les syndicats signataires ont déjà entamée la procédure de conciliation. Pour leur part, les salariés se sont déclarés prêts à participer aux actions syndicales.



- Le 15 mars 2014, la section d'entreprise du LCGB auprès de Ceratizit s'est réunie à la centrale du LCGB pour discuter des négociations collectives actuellement en cours. Le président de la section Jean-Jacques DEOM et le secrétaire syndical Charles HENNICO ont exposé en détail le déroulement et l'état d'avancement des négociations aux membres présents.



LCGB-Construction et Artisanat

2010

Actions :

- Fiscalité belge : le LCGB informe en octobre 2010 les frontaliers belges dans les secteurs du bâtiment et de l'artisanat que la pratique de quelques employeurs de retenir une partie des salaires est illégale.
- En décembre 2010, le LCGB informe les frontaliers belges qui travaillent dans les secteurs du bâtiment et de l'artisanat quelle procédure doit être respectée afin d'éviter une double imposition.

Du côté des conventions collectives dans le secteur de la construction :

- Entreprise de construction Cloos : Renouvellement de la convention collective avec augmentations de salaire et nouvelle prime unique (octobre 2010)

Du côté de la convention collective sectorielle de la construction :

- Etant donné la bonne situation et la continuation de la reprise économique dans le secteur de la construction, les syndicats revendiquent que les fédérations patronales abordent les négociations collectives pour la nouvelle convention collective dans un esprit constructif et de bonne foi.

Ceci afin de garantir une amélioration sérieuse des conditions de travail pour les quelques 14.000 salariés tombant sous le champ d'application de la convention collective.

2011

Actions :

- Faillite de l'entreprise de construction Pedinotti à Esch/Alzette : réunion d'information pour les 100 salariés concernés (22 juin 2011)



- Le 13 mai 2011 a eu lieu le marathon des délégués de la construction et de l'artisanat : Lors de cette réunion, Marcel DERAFET de l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) a présenté un exposé sur les modalités de la formation du secteur de la construction et il a souligné l'importance de la sécurité au travail.



- Faillite de l'entreprise de construction Socimmo : réunion d'information pour les 477 salariés concernés (27 juillet 2011)



- Faillite de l'entreprise de construction Socimmo : manifestation devant le Ministère de l'Economie (28 juillet 2011)



- Faillite de l'entreprise de construction Socimmo : réunion d'information sur les déclarations de créances (31 août 2011)



Du côté des conventions collectives dans le secteur de l'artisanat :

- Les syndicats sont informés par voie de presse que l'Association des Patrons Menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg (APM) ont décidé de rompre unilatéralement les négociations collectives en cours et également de dénoncer la convention collective d'application pour les 2000 salariés du secteur des menuisiers.

Du côté de la convention collective sectorielle de la construction :

- De mars à juillet 2011, toutes les réunions de négociations tournent toujours sur la flexibilisation du temps de travail.

2012

Actions :

- Faillite de l'entreprise de construction Mangel: réunion d'information pour les 225 salariés concernés (21 février 2012)



- Faillite de l'entreprise de construction Mangen: réunion portant sur la préparation des déclarations de créances (2 mars 2012)



- Tripartite Construction : Les partenaires sociaux se mettent d'accord sur l'introduction d'un badge social (19 avril 2012)



- Journée de formation des délégués du LCGB dans le secteur du bâtiment (27 septembre 2012)



Du côté des conventions collectives dans les secteurs de la construction et de l'artisanat :

- La convention collective pour les menuisiers vient à échéance à la fin du mois de juin 2012. Depuis juillet 2012, les menuisiers ne bénéficient donc plus d'une convention collective.
- Les négociations de la convention collective de travail pour le métier de carreleur se trouvent dans une impasse.

Du côté de la convention collective sectorielle de la construction :

- Le 21 mars 2012, les syndicats informent la presse sur l'état d'avancement des négociations collectives et résumant les propositions syndicales. Les revendications patronales sont à

considérer comme une attaque frontale contre la sécurité et la santé des salariés du secteur. Les syndicats sont déterminés à défendre les acquis et les intérêts des 14000 salariés concernés par tous les moyens syndicaux possibles.

Le lendemain, les organisations patronales ont fait échouer la réunion de la dernière chance pour la négociation sur le renouvellement de la convention collective du secteur du bâtiment.

- Vu la situation de blocage des négociations collectives dans les secteurs du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment, les syndicats ont organisé un premier rassemblement de protestation le 4 mai 2012 au Centre culturel et sportif Atert à Bertrange.

Plus de 2.500 salariés du secteur ont participé à ce rassemblement pour protester contre les positions patronales qui visent exclusivement à détériorer leurs conditions de travail et leur rémunération.



- Afin d'éviter un conflit social dans le secteur de la construction qui compte quelques 14.000 salariés, les fédérations patronales sont invitées par les syndicats à retirer leurs revendications d'augmentation du temps de travail et à revenir à la table des négociations pour trouver une solution à ce litige.

Cependant, les fédérations patronales refusent cette démarche et les syndicats portent le dossier à la conciliation.

2013

Actions :

Le 7 avril 2013 a eu lieu le congrès fédéral du LCGB-Construction et Artisanat. Une cinquantaine de délégués et de militants du secteur bâtiment et de l'artisanat ont participé à ce congrès qui se déroule tous les cinq ans.

Le mandat du président sortant Luis DA SILVA LOPES (Batz Constructions) a été reconduit. La fédération LCGB-Construction et Artisanat sera désormais représentée au sein du comité central du LCGB par son président Luis DA SILVA LOPES (Batz Constructions) ainsi que Willy PITOU (LuxTP) et Vasco SOARES (Karp-Kneip).

Ensuite, les délégués du congrès ont adopté une résolution qui traite des conditions de travail dans le secteur. Vu que les salariés de la construction et de l'artisanat travaillent sous des conditions pénibles, le LCGB défend leur droit à un départ anticipé en préretraite ou en pension, sans pertes au niveau de leur retraite. Ce principe n'est actuellement pas garanti suite à l'entrée en vigueur de la réforme de notre système de pensions au 1^{er} janvier 2013. Le LCGB s'engage également pour une culture de sécurité et de santé au travail en vue de faire face aux nombreux aspects de risques auxquels le personnel est exposé (p. ex. fatigue due à un temps de travail trop élevée).



Du côté des conventions collectives dans les secteur de la construction et de l'artisanat :

- Fusion des activités artisanales dans le cadre de la réforme du droit d'établissement : Entrevue entre le LCGB et la Ministre des Classes Moyennes (21 janvier 2013)



- Fusion des activités artisanales dans le cadre de la réforme du droit d'établissement : Entrevue entre le LCGB et la Fédération des Artisans (5 mars 2013)



- Signature de la nouvelle convention collective pour les 260 salariés de Prefalux (7 mars 2013)
- Depuis 1999, la convention collective pour le métier de carreleurs n'a pas pu être prolongée et courait maintenant le risque de perdre son obligation générale au 31 juillet 2013. L'obligation générale a pu être maintenue par la signature d'un nouvel avenant le 12 juillet 2013.

Du côté de la convention collective sectorielle de la construction :

- Le 24 février 2013, le comité fédéral du LCGB-Construction et Artisanat s'est réuni pour discuter sur les difficiles négociations collectives et la réunion prévue pour le 15 mars 2013 à l'Office National de Conciliation. Les délégués du LCGB ne sont pas d'accord avec la revendication patronale pour une semaine de travail de 52 heures.



- Suite à l'échec des négociations collectives dans le secteur de la construction a eu lieu la première réunion à l'Office national de conciliation a eu lieu le 15 mars 2013.

Vu les positions divergentes, les deux côtés ne peuvent pas se mettre d'accord et la réunion à la conciliation s'est également soldée par un échec.



- Le 2 juillet 2013, le LCGB tient une conférence presse portant sur les négociations collectives dans le secteur de la construction qui durent depuis 2009 et qui ont entre-temps été portées à l'Office National de Conciliation où une seule réunion a eu lieu en mars 2013.

Afin d'éviter une casse sociale dans la construction, le LCGB a adressé le 1^{er} juillet 2013 une lettre ouverte aux présidents des fédérations patronales du secteur. Le LCGB lance un appel au patronat de retourner à la table des négociations puisqu'il a toujours matière à discuter.

Le LCGB n'accepte en aucun cas une perte de la convention collective sectorielle dans le bâtiment. C'est uniquement dans le cas d'une non-conciliation qu'une telle perte devienne effective et que les salariés n'auront plus d'autre choix que de défendre leurs droits et acquis par des actions syndicales allant jusqu'à la grève.



- Le 5 juillet 2013 à Kehlen, plus de 400 salariés du secteur bâtiment ont participé à la réunion de protestation du LCGB pour le maintien de la convention collective sectorielle pour la construction.

Après avoir rappelé la position du LCGB dans ce dossier, le secrétaire syndical Jean-Paul BAUDOT a présenté aux salariés présents la réponse des fédérations patronales à la lettre ouverte du LCGB.

Dans leur réponse, les fédérations patronales soulignent qu'ils sont toujours disposés à négocier puisque la convention collective sectorielle constitue un élément clé pour le développement futur du secteur de la construction.

Vu cette prise de position des représentants patronaux, le message des salariés de la construction au LCGB a été clair et précis : les négociations collectives doivent être clôturées avec succès. Pour cela, une augmentation salariale doit faire partie intégrante du nouvel accord à signer.



- Le 11 juillet 2013, les partenaires sociaux dont le LCGB signent un protocole d'accord portant sur le renouvellement de la convention collective pour les salariés du secteur de la construction.
- Le 17 juillet 2013, les partenaires sociaux dont le LCGB signent un avenant portant sur le renouvellement de la convention collective sectorielle pour les salariés du secteur de la construction.

Bien que la signature de cet avenant soit le mérite de tous les acteurs concernés, le LCGB a joué un rôle particulier dans ce dossier puisqu'il a su rapidement débloquer la situation en proposant une série de pistes de solution dans une lettre ouverte à l'adresse des fédérations patronales. Cette initiative du LCGB a entraîné une reprise rapide des négociations et ce sans recours à une grève.

L'initiative constructive du LCGB s'est vue confirmée par le renouvellement de la convention collective. Néanmoins le LCGB déplore que, sans dédommagement financier, les quatre dernières années (2009-2013) sont perdues pour les salariés de la construction.



2014

- Lors d'une rencontre en date du 20 février 2014, les responsables du LCGB et de la Fédération des Artisans ont abordé le problème du chômage et des thématiques de politique d'emploi.



- Le 7 mars 2014 a eu lieu à la centrale du LCGB une conférence des délégués pour les secteurs de la construction et de l'artisanat.

Lors de cette conférence des délégués, le comité fédéral a été adapté aux exigences des nouvelles structures qui ont abouti, ainsi que de fixer le programme d'activités pour les prochaines années 2014-2018.

Le président de la délégation du personnel auprès de la société de construction LuxTP, Willy PITOU, a été élu président du LCGB-Construction et artisanat. RENTE CANELAS José (Batz Bétons et Matériaux) a été élu vice-président de la fédération. Ensemble, président et vice-président représenteront les salariés des secteurs de la construction et de l'artisanat au sein du comité central du LCGB.

Finalement, les délégués ont adopté une résolution qui encourage les délégués du LCGB dans les secteurs de la construction et de l'artisanat à s'investir dans la défense des intérêts des salariés des secteurs concernés et à utiliser les moyens dont dispose le LCGB pour garantir et obtenir de meilleures conditions de travail.



Du côté des conventions collectives dans le secteur de la construction et l'artisanat:

Le 25 avril 2014, le comité fédéral du LCGB-Construction et Artisanat s'est réuni à la centrale du LCGB pour discuter l'évolution des négociations des conventions collectives et la constitution des divers groupes de travail prévus dans ce contexte.



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

2012

Actions :

- Le 15 juin 2012 a eu lieu l'assemblée générale constituante du LCGB-ASG. Cette nouvelle association du LCGB a comme but de fournir à l'ensemble des salariés du secteur des garages toutes les informations utiles concernant leurs droits au travail.

Au cours de cette assemblée générale constituante, le comité de cette nouvelle structure du LCGB a été élu pour trois ans. Le dit comité se compose de 20 délégués du personnel provenant de la plupart des garages du Luxembourg. Reinaldo CAMPOLARGO, employé chez BMW Arnold Kontz, a été élu premier président du LCGB-ASG.



- Journée de formation au CEFOS à Remich (26 octobre 2012)



2013

Actions :

- Le 8 mars 2013, 45 personnes se sont rassemblées à la centrale du LCGB pour la première assemblée générale ordinaire de l'Association des Salariés du Secteur des Garages (LCGB-ASG) fondée en juin 2012.

Vu le renouvellement de son mandat de président, Reinaldo CAMPOLARGO continuera à représenter le LCGB-ASG au sein du comité central du LCGB.



- Le 9 septembre 2013, le comité de l'Association des salariés du secteur des garages (LCGB-ASG) s'est réuni au siège du LCGB

pour préparer en présence du secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, le programme d'action en vue des élections sociales du 13 novembre 2013. Aussi bien les élections pour la Chambre des salariés (CSL) que les élections pour les délégués du personnel ont fait objet de discussion.



- Le 28 novembre 2013, le comité LCGB du secteur des garages se réunit pour analyser les résultats des élections sociales 2013.

Le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL constate que le LCGB a presque doublé son nombre des délégués et représente la majorité dans les grandes garages.



Du côté de la convention collective sectorielle :

- Le comité de l'Association des salariés du secteur des garages (LCGB-ASG) se réunit le 8 juillet 2013 à la centrale du LCGB pour discuter la nouvelle convention collective entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2013.

La nouvelle convention collective contient les améliorations suivantes :

- 26 jours de congé pour l'ensemble des salariés ;
- 27 jours de congé après 20 années d'ancienneté ;
- augmentation de la prime de gratification à 300 (sans abattements dus aux absences de maladie).

Finalement, il a été informé que la fusion des conventions collectives ADAL et FEGARLUX est presque terminée.



2014

Actions :

- Le 28 mars 2014 a eu lieu à la centrale du LCGB l'assemblée générale annuelle du LCGB-ASG.

Lors du renouvellement du comité du LCGB-ASG, plusieurs nouveaux candidats se sont présentés à l'assemblée générale. Parmi les 20 membres élus au comité, 5 sont des femmes. Reinaldo CAMPOLARGO (Garage Arnold Kontz) a été réélu président du LCGB-ASG et représentera les salariés du secteur des garages au sein du comité central du LCGB.

Pour conclure, les délégués du LCGB issus du secteur des garages ont adopté une résolution dans laquelle ils soulignent leur volonté de continuer et de renforcer leurs démarches pour une sauvegarde de l'existence des salariés en luttant pour la protection de leur emploi et le maintien des acquis inscrits dans la convention collective et de continuer, voir même de renforcer l'engagement à défendre les intérêts des salariés dans le secteur des garages au Luxembourg.



- Le 28 avril 2014 le comité du LCGB-ASG s'est réuni à la centrale du LCGB pour élire ses vice-présidents et son trésorier suite à l'assemblée générale 2014.

Ont été élus vice-présidents Daniel FERREIRA RODRIGUES (Étoile Garage Sàrl) ainsi que Paulo GUEDES ALVES (Renault Retail Group SA). Pit KOOP (Peintures Robin SA) a été élu trésorier.

Le comité renouvelé a ensuite discuté la création de différents groupes de travail pour la mise en œuvre son programme d'action pour 2014.

**Du côté de la convention collective sectorielle :**

Le 22 mai 2014 a eu lieu la 1^{ère} réunion du groupe de travail du Comité fédéral du LCGB-ASG à la centrale du LCGB pour préparer les prochaines négociations de la nouvelle convention collective de travail.



LCGB-SESF (Syndicat des Employés du Secteur Financier)

2010

Actions :

- Le 23 février 2010, une délégation du LCGB-SESF a rencontré le Ministre des Finances Luc FRIEDEN afin de manifester son inquiétude par rapport à ces enjeux importants auxquels est confronté le secteur financier. Ce fut aussi l'occasion d'aborder certains dossiers précis.
- Le 8 juin 2012, le LCGB-SESF a organisé une formation à destination de ses délégués et portant sur le thème « Le calcul des salaires ».
- Le 1^{er} décembre 2010, le Comité exécutif du LCGB-SESF a rencontré le Président du Comité de direction de la Bourse de Luxembourg, également membre du Haut Comité de la Place financière, afin de recevoir une présentation du projet de plate-forme commune pour les activités liées aux titres.
- Le 2 décembre 2010, le LCGB-SESF a organisé une formation à destination de ses délégués et portant sur le thème « Stress, burnout, harcèlement et souffrance au travail ».

Du côté de la convention collective sectorielle pour les banques :

- Le 26 octobre 2010 a eu lieu la première réunion de négociations pour le renouvellement de la CCT Banques. L'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) présente aux syndicats ses 7 revendications pour le secteur qui contiennent aucun élément positif étant en faveur des salariés (ni salarial, ni qualitatif, ni en matière de protection de l'emploi).
- Le 26 novembre 2010 a eu lieu la seconde réunion de négociations. Les syndicats rejettent bien évidemment les propositions patronales ! L'ABBL décide alors de quitter la table des négociations. Durant des mois, et après seulement deux réunions, les négociations sont restées au point mort.

2011

Actions :

- En février 2011, le LCGB-SESF a lancé son nouveau site Internet.



- En mars 2011, le Comité exécutif du LCGB-SESF a organisé une

rencontre avec la Caisse Nationale de Santé (CNS) au sujet de la problématique des mi-temps thérapeutiques. Cette rencontre a également permis que la situation au niveau du nombre de jours de maladie soit indiquée sur les fiches de la CNS (au regard de la limite des 52 semaines de maladie).

- Le 11 mars 2011, le LCGB-SESF a rencontré les responsables de la Commission de Surveillance du Secteur Financier afin d'aborder les questions relatives aux processus de délocalisation en cours sur la place financière.
- Le 3 mai 2011, le LCGB-SESF a organisé une conférence qui a rassemblé un peu plus de 100 personnes sur le thème : « De la souffrance au travail à l'éthique : l'entreprise gagnante ! »



- Suite à sa conférence du 3 mai 2011, le LCGB-SESF a lancé sa campagne sur le sujet au travers des 3 nouvelles brochures pratiques et pleines de conseils qu'il a réalisé : « Agir contre le stress », « Agir pour sa santé » et « Agir pour se libérer du mobbing ».



- En mai 2011, a eu lieu la première journée de formation de l'année 2011 pour les délégués du personnel du LCGB-SESF sur le thème de la protection de la vie privée et des données personnelles sur le lieu de travail.
- En octobre 2011, un accord est intervenu entre l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) et les syndicats dans le cadre de la Commission Paritaire Banques au sujet du congé pour formation syndicale.

Les délégués du personnel du LCGB-SESF peuvent désormais utiliser leurs 5 jours de congé formation également pour les formations organisées par le LCGB-SESF et donc plus uniquement pour ceux organisés par l'Ecole Supérieure du Travail (EST).

- En octobre 2011, un plan social a été négocié auprès de la banque brésilienne ITAU qui a décidé de fermer ses portes et de transférer

ses activités en Suisse. 60 personnes ont perdu leur emploi suite à cette fermeture.

- Le 9 novembre 2011 a eu lieu la seconde formation du LCGB-SESF pour l'année 2011 autour du thème de : « Prévenir et réguler les conflits ».



- Le 29 novembre 2011 a eu lieu une assemblée générale extraordinaire du LCGB-SESF afin de définir les nouveaux statuts du syndicat.
- En fin d'année, le Comité exécutif du LCGB-SESF a rencontré les responsables de la société Randstad Galilei pour avoir un échange sur les services proposés et les possibilités offertes dans le cadre de l'outplacement suite à un licenciement pour raisons économiques.



Du côté des conventions collectives :

- Début octobre 2011, les syndicats ont envoyé leur catalogue de revendications à la direction de CETREL en vue du renouvellement de la convention collective arrivant à échéance le 31 décembre 2011.
- En octobre 2011, les discussions ont également débuté en vue de la signature d'une convention collective de travail chez l'European Fund Administration (EFA). Le but était de donner une valeur juridique au règlement interne existant depuis des années (identique par son contenu à la CCT Banques) mais qui était uniquement signé par la délégation du personnel. Les syndicats et la direction d'EFA n'ont cependant pas pu se mettre d'accord dans la mesure où la direction n'entendait pas respecter les procédures prévues par la loi en ce qui concerne les règles de durée et de dénonciation de la CCT.

Du côté de la convention collective sectorielle pour les assurances :

Fin septembre 2011, les syndicats envoient leur catalogue de revendications à l'Association des Compagnies d'Assurance (ACA) en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur des assurances arrivant à échéance le 31 décembre 2011.

Du côté de la convention collective sectorielle pour les banques :

- Début 2011, le LCGB-SESF dénonce au travers de ses actions le fait que le patronat persistait à considérer les négociations de la CCT Banques uniquement comme un moyen de réduire la masse salariale.

Pour appuyer ses revendications, le LCGB-SESF organise une campagne relative à la CCT et pas moins de 12.000 tracts et de 3.000 cochons-tirelires ont été distribués.

Par cette action, le LCGB-SESF entend rappeler que les salariés du secteur financier attendaient des réponses et des avancées au niveau notamment de la protection des emplois, du respect du temps de travail, de la garantie d'une évolution salariale minimale pour tous, d'une réelle prise en charge des problèmes de stress, de burnout et parfois de mobbing.

- Un accord pour une CCT allant de 2011 à 2013 a finalement été trouvé entre les syndicats et l'ABBL en date du 1^{er} mars.
- Le LCGB-SESF convoque le 8 mars 2011 une assemblée de ses délégués afin de leur présenter tous les détails du projet d'accord concernant la future convention collective et de leur demander de se prononcer sur celui-ci.

Les délégués du LCGB-SESF approuvent le projet d'accord à une large majorité et ont donné mandat aux négociateurs de conclure sur cette base.

- Une réunion pour finaliser les textes en vue de la signature a eu lieu le 16 mars 2011. Les acquis des salariés du secteur sont maintenus et certaines avancées ont pu être enregistrées.

2012

Actions :

- Le 13 février 2012, le Comité national du LCGB-SESF a reçu une formation sur le système des retraites ainsi que sur les éléments de la réforme envisagée.
- Le 17 février 2012, après deux semaines de négociations, un plan social a été signé auprès de Swedbank. Ce plan concernait 14 salariés.
- Le 15 mars 2012, les syndicats, dont le LCGB-SESF ont signé le plan social de la banque Van Lanschot Bankiers Luxembourg S.A. Ce plan social concerne l'ensemble des 24 salariés de la banque.
- En avril 2012, le LCGB-SESF a organisé une journée de formation pour ses délégués du personnel sur le thème « Savoir lire un bilan ».
- Le 24 avril 2012 s'est tenue l'assemblée générale annuelle du LCGB-SESF qui était avant tout axée sur la situation de l'emploi dans le secteur financier.



- Le 9 mai 2012, les syndicats, dont le LCGB-SESF ont été invités aux négociations d'un plan social auprès de HSH Nordbank. La banque voulait réduire ses effectifs de 148 à 78 salariés de façon progressive d'ici à fin 2014. Ce plan faisait suite à une première vague de réduction d'effectifs qui a débuté en 2010 et qui concernait déjà 74 salariés.

Après 15 jours de négociations, les partenaires sociaux ont du faire

un constat d'échec. La banque voulait en effet utiliser le plan social comme instrument de rétention des salariés jusqu'au moment où l'employeur prendra sa décision de licenciement (parfois très éloigné dans le temps : 2 ou 3 années).

Tout comme ce fut déjà le cas en 2010, l'Office National de Conciliation, qui a été saisi du dossier, n'a pu que constater l'échec des négociations devant l'intransigeance patronale.

- Le 30 mai 2012, dans le cadre de la liquidation de la Banque Landsbanki Luxembourg S.A. (en décembre 2008), le LCGB-SESF a décidé d'introduire pour ses membres concernés, une action en responsabilité contre l'Etat afin de demander réparation pour le préjudice qu'ils ont subi suite la mauvaise transposition de la directive européenne sur les licenciements collectifs.
- Le 4 juin 2012, les syndicats ont débuté les négociations en vue de l'établissement d'un plan social chez Lombard Assurances. Les négociations du plan social ont porté sur 85 licenciements dans son entité Lombard Assurances (qui compte 369 salariés) et 9 licenciements chez Lombard Intermediation Services (qui compte 52 salariés).

Vu le refus catégorique de la direction de Lombard Assurances d'aboutir à un accord pour un plan social équilibré, les syndicats ont organisé une manifestation de protestation devant le siège de Lombard Assurances au Findel.

Ici aussi, après 15 jours de négociations et une procédure de conciliation, les partenaires sociaux ont dû faire un constat d'échec. Les raisons de celui-ci étaient identiques à celles du plan HSH Nordbank.



- Le 7 septembre 2012, le LCGB-SESF est reçu par le Ministre du Travail et de l'Emploi pour dénoncer certaines pratiques abusives constatées lors de négociations de plans sociaux. Cependant, aucune solution concrète n'a pu être apportée par le Ministre.
- Le 19 octobre 2012, la direction de Lloyds TSB Bank Luxembourg a annoncé la fermeture définitive de la société et le transfert partiel de ses activités vers une autre banque de la place financière.

Au terme de 15 jours de négociations, les syndicats ont signé le plan social de Lloyds TSB Bank Luxembourg le 20 novembre 2012. Le plan social concerne 15 salariés sur les 27 que comptait la banque.

- A partir de la mi-2012, HSBC propose à certains de ses salariés des avenants à leur contrat de travail. Cet avenant modifie une partie essentielle du contrat de travail à savoir l'identité de l'employeur. A cet effet, HSBC rajoute via cet avenant, cinq autres entités HSBC comme employeurs au contrat. Certains tombent sous l'application de la convention collective du secteur bancaire, d'autres non.

L'employeur ou devrait-on dire les six employeurs profitent ainsi d'une flexibilisation maximale avec comme conséquence la possibilité de transférer à tout moment le personnel d'une société à l'autre au bon vouloir de la direction et sans délai.

Ensemble avec les autres syndicats représentés au sein de la banque HSBC, le LCGB-SESF est intervenu auprès de la direction et de l'ITM pour dénoncer cette gestion malsaine du personnel.

- Le 28 novembre 2012, les négociations pour un plan social ont débuté chez KBL et un accord a été signé par les syndicats et la direction le 6 décembre 2012. 150 personnes sont concernées par ce licenciement collectif.

Lors des négociations, le LCGB-SESF a déploré l'absence de fixation de critères sociaux dans le choix des salariés licenciés. Seuls les critères de performance, polyvalence et potentiel d'évolution avaient été retenus en comité mixte. Les deux tiers des salariés impactés ont en effet plus de 45 ans.

Finalement, le plan social a pu intégrer des mesures tenant compte du nombre important de salariés âgés et leur assurer une sécurité pour un certain temps ainsi que des mesures d'outplacement et de formation.

- Tout au long de l'année 2012, la Commission Paritaire Banques s'est réunie à un rythme mensuel. Les principaux sujets qui ont été traités sont : le projet d'accord sectoriel en matière de harcèlement moral, les modalités d'application pour les congés extraordinaires, la notion de cadre supérieur et la reconnaissance des formations syndicales pour le congé formation.

Du côté des conventions collectives :

- Les négociations pour le renouvellement de la convention collective chez CETREL s'avèrent très difficiles en 2012. Les revendications de la direction de l'entreprise contiennent aucun élément positif ou en faveur des salariés ; le patronat considérant les négociations de la CCT uniquement comme un moyen de réduire la masse salariale.

Du côté de la CCT CETREL, les négociations se sont dégradées suite à l'obstination patronale d'accroître la productivité et de demander au personnel de faire des efforts pour maintenir la compétitivité de l'entreprise (ex. supprimer 9 jours de repos pour les nouveaux embauchés, diminuer de 50 % la prime de vacances 2013, ne pas accorder d'augmentation salariale).

Les syndicats s'opposent fermement à toutes mesures visant à créer des distorsions entre les anciens salariés et les nouveaux embauchés et à l'abolition d'acquis sociaux difficilement obtenus au cours des dernières décennies. A ce moment, les négociations sont dans l'impasse.

- A la suite de la réunion de négociation du 16 octobre 2012 qui a été un échec, les syndicats ainsi que les représentants du personnel et la direction de CETREL S.A. se rencontrent à nouveau le 17 décembre 2012 devant l'Office National de Conciliation.

Lors de cette réunion de conciliation, la direction de CETREL S.A. a proposé une augmentation financière de 0 % pour 2012 et 2013 et le paiement d'une prime unique de 900 € en janvier 2014.

Les parties se sont revues en janvier 2013 pour finaliser le texte de la convention collective 2012 / 2014 en reprenant cet accord et les modifications qualitatives du texte obtenues lors des négociations.

Du côté de la convention collective sectorielle pour les assurances :

- En janvier 2012, le LCGB-SESF est en plénes négociations avec l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA) pour le renouvellement de la convention collective des assurances.
- Suite à l'intransigeance de l'ACA, les syndicats présents à la table des négociations ont toutefois décidé le 15 mars 2012 de quitter la réunion.
- Le 27 mars 2012 les trois syndicats organisent un piquet de protestation devant le bâtiment de l'assurance AXA (Présidence de l'ACA) à Luxembourg-Ville pour protester contre la position patronale.



- Le 5 juin 2012, les syndicats signent enfin avec l'ACA, la nouvelle convention collective pour les salariés du secteur des assurances. Cette convention qui porte sur les années 2012, 2013 et 2014 prévoit certaines améliorations financières.

2013

Actions:

- Le 27 mars 2013 a eu lieu la 10^e assemblée générale annuelle du LCGB-SESF. Lors de cette assemblée générale, les nombreuses difficultés rencontrées dans les secteurs des banques et assurances ont été rappelés. Ainsi, p. ex. les licenciements individuels sont de plus en plus d'actualité.



- Le 22 avril 2013, près de 200 délégués et employés du secteur financier ont répondu à l'invitation pour célébrer le 10^e anniversaire du LCGB-SESF au Carré Rotondes.

C'était également l'occasion pour lancer la campagne pour les élections sociales 2013 et pour présenter les 16 candidats pour les élections du Groupe 4 de la Chambre des Salariés.



- Le 17 avril 2013 a eu lieu une journée de formation des délégués du LCGB-SESF sur le « burnout » (épuisement professionnel).
- Le 17 mai 2013, une délégation du LCGB-SESF a rencontré le Ministre des Finances, Luc FRIEDEN, afin d'aborder avec lui la question de l'avenir de la place financière en général et de l'évolution de l'emploi en particulier.

En effet, suite aux annonces récentes concernant la fin du secret bancaire et l'échange automatique des données concernant les intérêts de l'épargne des personnes physiques à partir du 1^{er} janvier 2015, le LCGB-SESF a souhaité faire part de ses fortes préoccupations sur la situation au Ministre.

Le LCGB-SESF a également voulu alerter le Ministre des Finances sur la multiplication des délocalisations dans certains groupes internationaux spécialisés de l'industrie des fonds et sur l'évolution négative de l'emploi qui en résulte.

Enfin, suite à l'annonce faite par le Gouvernement de son intention de vendre ses participations dans BGL-BNP Paribas, le LCGB-SESF a insisté sur le rôle stabilisateur que joue la présence de l'Etat dans le capital de la banque. Si malgré tout l'Etat devait confirmer son retrait, le LCGB-SESF a insisté sur la nécessité d'un engagement ferme en ce qui concerne le volet social et le maintien de l'emploi.



- Le LCGB-SESF a adressé les 14 juin et 29 août 2013 un courrier au Ministre des Finances pour lui demander de revoir le taux d'intérêt de référence à partir duquel est calculé un avantage en nature sur les prêts accordés par l'employeur.

Ce taux a été fixé à 2,00 % pour les années d'imposition 2011 et 2012 par Règlement grand-ducal. Or, les taux d'intérêts offerts aux clients pour un emprunt hypothécaire peuvent descendre jusqu'à 1,50 %.

Dans le contexte économique et social particulièrement difficile que nous vivons actuellement, le LCGB-SESF estime qu'une imposition d'un avantage en nature se basant sur un taux de référence trop élevé s'avérerait inadapté et inéquitable.

- Parmi les travaux réalisés dans le cadre de la Commission paritaire sectorielle, un accord en matière de harcèlement moral pour le secteur bancaire a été conclu en juillet 2013.

Cet accord transpose au niveau du secteur bancaire la convention interprofessionnelle relative au harcèlement et à la violence au travail signée en 2009 par les partenaires sociaux au niveau national.

L'accord trouvé précise les obligations de l'employeur en matière de harcèlement moral, mais renseigne également le salarié sur les voies d'assistance qui lui sont ouvertes en cas de harcèlement moral.

L'accord sectoriel sera intégré dans la future convention collective du secteur bancaire.

Du côté des conventions collectives :

Début 2013, après plusieurs mois de négociations difficiles, la CCT de CETREL a pu être signée.

Du côté de la convention collective sectorielle pour les banques :

La convention collective de travail des salariés de banques venant à échéance le 31 décembre 2013, le LCGB-SESF prépare son catalogue de revendications en vue de la renégociation de la convention collective pour les salariés de banques.

Ce catalogue est présenté lors de la réunion avec les deux autres syndicats et les propositions du LCGB-SESF sont intégrées dans un catalogue de revendication commun des syndicats qui est envoyé à l'ABBL fin novembre 2013.

2014

Actions :

- Le 18 février 2014, le LCGB-SESF organise une première formation à destination de ses délégués nouvellement élus en novembre 2013. Ont été abordés les thèmes suivants : la loi sur la délégation du personnel et les bases du contrat de travail.



- Le 7 mars 2014, le LCGB-SESF est intervenu auprès du nouveau Ministre des Finances, Pierre GRAMEGNA, pour lui demander de procéder à une adaptation des dispositions fixant le taux d'intérêt de référence légal et à une adaptation des dispositions légales fixant la valeur moyenne d'un repas et ainsi, le montant de l'exemption fiscale sur les chèques repas.

En ce qui concerne les chèques repas, l'exemption fiscale est accordée pour le montant compris entre la valeur moyenne d'un repas en cantine (actuellement fixé par la loi à 2,80 €) et le triple de cette valeur (8,40 €), soit un montant exonéré maximum de 5,60 €.

C'est pourquoi le LCGB-SESF considère qu'il conviendrait de procéder à une adaptation des dispositions légales en vue d'obtenir une revalorisation du chèque repas à hauteur de 12,00 € et avec une tranche exonérée s'élevant à 8,00 €.

Vu le contexte économique difficile, le LCGB-SESF estime très important d'adapter rapidement le montant en question afin d'assurer le maintien du pouvoir d'achat des salariés bénéficiant de chèques repas.

- Suite à l'annonce de fermeture faite quelques mois auparavant, la banque LBLux S.A. a signé le 20 mars 2014, un plan social avec les syndicats. 150 salariés sur les 172 occupés par l'établissement ont été licenciés.
- Le 24 mars s'est tenue l'assemblée générale annuelle du LCGB-SESF. Après avoir adopté le rapport financier de 2013 et le budget de 2014, les participants ont procédé au renouvellement du Comité national ainsi que des différents mandats exécutifs du LCGB-SESF.

Gabriel DI LETIZIA, Président du LCGB-SESF depuis sa création en novembre 2002, a été réélu dans ses fonctions pour les 5 prochaines années.

Le mandat de Secrétaire général du LCGB-SESF a été attribué à Benoît MIGEAUX (BIL). La Vice-présidence du LCGB-SESF sera quant à elle assurée par Jean-Paul FRIEDRICH (BGL BNP PARIBAS). Le poste de Trésorier national du SESF est confié à Corinne LUDES (BGL BNP PARIBAS) qui sera assistée dans sa tâche par Bernard SCHMIT (ING) réélu en tant que Trésorier adjoint.

Le Président représentera par ailleurs le LCGB-SESF au Comité central du LCGB. Il sera accompagné d'Isabelle DAVID (RBC ITS) et de Michel SCHARFF (BIL)



Du côté des conventions collectives :

Le 28 mars 2014, Fedil Employment Services (FES) et les syndicats ont renouvelé la convention collective de travail pour les salariés permanents des entreprises de travail intérimaire ainsi que la convention collective pour les travailleurs intérimaires. Ces deux conventions collectives couvrent quelque 4.800 salariés équivalent temps plein au Luxembourg.

Du côté de la convention collective sectorielle pour les banques :

Le 23 avril 2014, les trois organisations syndicales représentatives dans le secteur bancaire trouvent un accord de principe avec l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) sur la conclusion d'une convention collective pour les années 2014 à 2016. Celle-ci reconduit dans ses grandes lignes la convention échue fin 2013.

Après plusieurs réunions consacrées à la rédaction des textes, la convention collective est signée le 15 mai 2014.

LCGB-Services et Commerce

2010

Actions :

- Le 24 mars 2010, le plan social pour Markant-Lux S.A. a été signé. Le plan social permet, dans ses grandes lignes, la garantie du maintien de l'emploi du personnel de la société.
- Le 30 juin 2010, le personnel du supermarché Colruyt à Mersch a élu sa première délégation du personnel. Dans ces élections, le LCGB remporte tous les mandats.
- Au cours de l'année 2010, la Brasserie de Luxembourg à Diekirch courait le risque de fermer définitivement ses portes. Afin d'éviter des licenciements, un plan de maintien dans l'emploi a été signé le 10 septembre 2010.

Heures d'ouverture dans le commerce :

Le 1^{er} juillet 2010, une dérogation d'une année sur les heures d'ouvertures prolongées les samedis soirs et certaines veilles des jours fériés est accordée par le Ministère des Classes Moyennes.

A partir de cette date, les heures d'ouvertures du commerce ont pu être prolongées les samedis soirs et certaines veilles des jours fériés de 18 à 20 heures à l'exception des 24 et 31 décembre où ils fermeront à 16 heures.

Du côté des conventions collectives dans le secteur du commerce :

- Le 1^{er} mai 2010, la nouvelle convention collective pour les salariés employés dans le nettoyage de bâtiments entre en vigueur.
- Le 29 juin 2010, le LCGB a signé la 1^{ère} convention collective pour les salariés du supermarché Lidl. La durée de la CCT est du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.
- Le 12 juillet 2010 a été signée la 1^{ère} convention collective pour les salariés de Luxgsm. Elle court du 1^{er} juillet 2010 jusqu'au 30 juin 2011.
- Le 26 août 2010, le LCGB a signé la 1^{ère} convention collective pour les salariés du magasin Brico. La durée de la CCT est du 1^{er} septembre 2010 au 31 août 2013.
- Le 26 octobre 2010, le LCGB a signé la convention collective des Domaines du Vinsmoselle Elle durera jusqu'au 31 décembre 2011.
- Le 9 novembre 2010 a été signée la convention collective du Verband Group qui lui reprend les filiales suivantes : Versis, Agricom, Agrofeed et Mecan.
- En décembre 2010, Le LCGB a signé la convention collective des supermarchés Delhaize Knauf à Pommerloch et à Schmiede a été signée pour la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

2011

Actions :

Le 22 mars 2011 a eu lieu la réunion constitutive du comité d'entreprise du LCGB chez Cactus S.A.



Heures d'ouverture dans le commerce :

La dérogation sur les heures d'ouvertures prolongées les samedis soirs et certaines veilles des jours fériés est prolongée du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

Du côté des conventions collectives dans le secteur du commerce :

- Signature de la 1^{ère} convention collective pour les salariés des magasins de Delhaize Luxembourg S.A. qui dure du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013.
- Le 28 avril 2011, l'avenant à la convention collective de Munhoven S.A. est signé entre les partenaires sociaux pour une durée d'une année.
- Le 12 juillet 2011, le LCGB a signé la convention collective Heintz van Landewyck.
- Le 14 décembre 2011, le LCGB signe la convention collective auprès d'Adler Mode S.A. pour une durée de 2 ans.

2012

Actions :

- Le 25 janvier 2012 a eu lieu une réunion d'informations pour les salariés de Schlecker à la centrale du LCGB avec comme sujet l'insolvabilité de la firme.



- Le 21 mai 2012 a eu lieu une journée des délégués de la fédération du LCGB-Commerce au centre culturel « Schungfabrik » à Tétange. Le but de cette journée était de renouveler les mandats du comité fédéral. Valérie PELUCCHINI (Cora City Concorde) a été élue Présidente de la fédération.



- Le 4 juillet 2012 s'est déroulée la première réunion du Comité fédéral du LCGB-Commerce. Ont été élu comme vice-président Jean-Pierre NICOLAS (Delhaize Knauf) et Gilles CAMILLINI (Cactus Bascharage) comme secrétaire.
- Le 20 septembre 2012 a eu lieu une journée de formation pour l'équipe d'entreprise LCGB de Heintz van Landewyck au centre de formation CEFOS à Remich.



- Le 26 septembre 2012 a eu lieu une réunion entre le LCGB et la direction de Schlecker Luxembourg afin d'informer sur la restructuration des magasins au Luxembourg. Un nouveau concept commercial est présenté et l'entreprise s'appelle désormais Dayli.



Heures d'ouverture dans le commerce :

- Le 26 juin 2012 a eu lieu une entrevue avec la Ministre des Classes Moyennes Française HETTO-GAASCH et les secrétaires syndicaux du LCGB responsables pour le secteur du commerce pour débattre du nouveau projet de loi concernant les heures d'ouvertures du samedi et de la veille des jours fériés dans le secteur.



- Le 10 juillet 2012 a eu lieu une rencontre avec la Ministre des Classes moyennes Française HETTO-GAASCH et les secrétaires syndicaux du LCGB responsables pour le secteur du commerce pour un échange de vues sur les 5 journées d'ouvertures dominicales supplémentaires des magasins sur le terrain de la commune de Luxembourg.



Du côté des conventions collectives dans le secteur du commerce :

- Le 24 janvier 2012, le LCGB a signé la convention collective de Motorway Luxembourg S.A. pour une durée de 2 ans.
- Le 16 février 2012 a été signée le renouvellement de la convention collective du supermarché Auchan Luxembourg S.A. entre la direction et les syndicats.
- Le 22 mars 2012, le LCGB a signé la nouvelle convention collective des salariés de Mister Mint.
- Le 18 décembre 2012, le LCGB a signé la 1^{ère} convention collective du centre commercial Pall Center Le point majeur de cette convention collective concerne la clause spécifique « Les heures tardives pour les samedis ».

2013

Actions :

- Le 9 janvier 2013, le président national du LCGB Patrick DURY et le secrétaire syndical Bento PIRES ont visité l'ensemble du site Luxlait à Roost/Bissen.



- Le 15 février 2013, les secrétaires syndicaux du LCGB responsables pour le secteur du commerce et la délégation du personnel de Heintz Van Landewyck ont distribué des tracts avec la position du LCGB sur le projet de nouvelle directive européenne sur les produits du tabac.



- Le 30 janvier 2013 a eu lieu une formation de l'équipe d'entreprise LCGB de Cactus au CEFOS à Remich.



- Le 27 février 2013 a eu lieu une journée de formation pour les délégués et militants du LCGB des secteurs du commerce et du nettoyage.
- Le 17 avril 2013 a eu lieu une entrevue entre le LCGB et le Ministre de la Santé et Mars DI BARTOLOMEO portant sur la proposition de révision de la directive européenne sur les produits du tabac et les risques qu'elle peut entraîner sur les emplois de notre producteur national de tabac HEINTZ VAN LANDEWYCK.



- Le 27 mai 2013 a eu lieu une entrevue avec la direction de Bâtiself et les deux secrétaires syndicaux Bento PIRES et Mandy NOESEN. Suite à la faillite de la maison mère de Praktiker en Allemagne, le but de cette réunion concernait un échange pour analyser la vente des parts de Praktiker au Luxembourg et les conséquences dans les trois magasins de Luxembourg. La direction a confirmé que Bâtiself Luxembourg gardera son nom et les magasins resteront en place et qu'il n'y aura pas de changement pour les salariés.



- Le 12 et le 13 juin 2013 ont eu lieu les journées de formations intitulée « Je suis frontalier belge et je travaille au Luxembourg » au CEFOS à Remich. Valérie PELUCCHINI et Jean-Pierre NICOLAS ont participé pour le LCGB-Commerce à cette formation pour avoir plus de connaissance de base sur la législation luxembourgeoise en matière de sécurité sociale et ils pourront désormais renseigner leurs collègues de travail belges sur leurs droits.



- Le 19 juin 2013, des délégués et militants du LCGB dans les secteurs du commerce et du nettoyage se sont réunis au CEFOS à Remich pour participer à une formation sur le « burnout », c'est-à-dire l'épuisement professionnel.



- Le 16 juillet 2013, une délégation du LCGB composée du président national du LCGB, Patrick DURY, du secrétaire général Francis LOMEL et des secrétaires syndicales Sandy STRICHARTZ et Mandy NOESEN a visité le shopping village du Pall Center à Oberpallen.



- Le 12 septembre 2013, l'équipe du LCGB-Commerce a organisé une réunion d'information pour le personnel de Tap Dayli GmbH. Vu la situation des magasins qui se trouvent sans livraisons pendant des mois, les salariés reçoivent les informations nécessaires si la société terminerait en faillite.



- Le 11 septembre 2013, une délégation du LCGB a été reçue par 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 travailleur qualifié.



Heures d'ouverture dans le commerce :

- Le 21 mars 2013 a eu lieu une entrevue entre la Ministre des Classes Moyennes Française HETTO-GAASCH et le comité fédéral du LCGB-Commerce pour un échange de vues sur la loi des heures d'ouverture des samedis soirs et des veilles des jours fériés.

Le but de la réunion était de demander une explication à la loi actuelle qui autorise l'ouverture des magasins les samedis jusqu'à 20h00 uniquement avec accord entre les partenaires sociaux dans la convention collective.

Le Ministre a clarifié que cet accord est valable si une majoration est appliquée dans le cadre d'une convention collective pour les heures tardives.

Dans ce contexte, le LCGB a présenté la convention collective du Pall Center qui est la première du secteur commerce à inclure une clause spécifique pour les heures de travail les samedis de 19h00 à 20h00.



Du côté des conventions collectives dans le secteur du commerce :

- Le 13 et 14 février 2013 a eu lieu auprès de Cora Foetz et de Cora City Concorde une action de distribution de tracts d'information avec des explications sur la situation actuelle concernant les négociations pour la convention collective.
- Le 22 mars 2013 a été signé l'avenant à la convention collective chez Cactus entre la direction et la commission de négociations syndicale.
- Le 18 avril 2013, le LCGB a signé l'avenant à la convention collective à la Brasserie Nationale de Bofferding.



- Le 30 avril 2013, le LCGB a signé la nouvelle convention collective pour les salariés de Luxlait. Elle dure 2 ans, du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2014.
- Le 31 mai 2013, la convention collective des salariés de Ricoh PSF Luxembourg a été signée par le LCGB. Cette convention durera du 1^{er} mai 2012 jusqu'au 31 mars 2015, donc 35 mois.
- Le 25 juillet 2013, le LCGB comme syndicat majoritaire et porte-parole des salariés auprès de Neuberg S.A. a signé la nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble des salariés (application du statut unique). Le 30 août 2013, la convention a été distribuée par le délégué Domenico DI CIOLLA aux collègues de travail.

- Le 31 juillet 2013, l'avenant à la convention collective du personnel de Heintz Van Landewyck a été signé par le LCGB après de négociations difficiles avec la direction.



- Le 23 août 2013, le LCGB a signé un avenant à la convention collective de travail pour les salariés des hypermarchés CORA de Bertrange (City Concorde) et de Foetz.

La convention collective existante est prolongée pour une durée de 2 ans, jusqu'au 22 août 2015. Le 25 et le 26 septembre 2013, la convention collective a été distribuée au personnel des deux magasins.

- Le 19 septembre 2013 a lieu la 2^e rencontre devant l'Office national de conciliation entre les syndicats contractants et les fédérations patronales dans le dossier relatif au renouvellement de la convention collective de travail dans le secteur du nettoyage de bâtiments. Compte tenu des divergences de vues entre patronat et syndicats, aucun accord n'a pu être trouvé entre parties.
- Le LCGB, syndicat majoritaire chez Bernard-Massard et porte-parole des salariés, a signé en date du 15 octobre 2013 l'avenant à la convention collective.

2014

Actions :

- Le 21 janvier 2014 a eu lieu une réunion d'information pour les salariés concernés par la faillite de Dayli.



- Le 29 janvier 2014, la délégation du personnel de Motorway Luxembourg S.A. a commencé les tours des différentes stations de service de la société. Sur ces tours la délégation répond aux questions des collègues et distribue du matériel d'informations.



- Lors des élections de la nouvelle délégation du personnel qui ont eu lieu le 18 février 2014 auprès d'Express Services, entreprise spécialisée dans le nettoyage de bâtiments qui occupe actuellement 400 salariés, le LCGB a remporté 4 sur 7 mandats effectifs et 4 sur 7 mandats suppléants.

Avec ce résultat électoral, le LCGB a pu renforcer sa position dans le secteur du nettoyage de bâtiments. Après ISS Facility Services, Express Services est la deuxième grande entreprise de nettoyage où le LCGB est majoritaire.

- Le 30 mai 2014, le LCGB a été averti que la direction de LIDL Luxembourg avait prévu d'ouvrir quatre de ses sept magasins pour la journée du premier mai. La réaction du LCGB a été immédiate. Une lettre a été envoyée à la direction de Lidl, et aussi au Ministre de l'Economie, Monsieur Etienne SCHNEIDER, pour demander si le Ministère de l'Economie avait donné l'autorisation d'ouvrir les magasins le premier mai. Une autorisation n'a jamais été demandée. Le LCGB a réussi que les magasins restent fermés le jour férié du 1^{er} mai 2014.
- Le 7 mai 2014 a eu lieu une conférence des délégués du secteur du commerce. A cette occasion, la fédération LCGB-Commerce est renommée en LCGB-Services et Commerce.

Lors de cette conférence, Jean-Pierre NICOLAS (Delhaize) a été élu comme nouveau président du comité fédéral et siègera au comité central du LCGB, ensemble avec les collègues Gilles CAMILLINI (Cactus) et Natalie SCHNEIDER (Motorway).



- Le 16 mai 2014, le LCGB a rencontré une délégation de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (CLC) composée par sa vice-présidente Anna SUARDI, son vice-président Laurent SCHONCKERT, son Directeur adjoint Yves GARDET et l'Administrateur Fernand ERNSTER pour une discussion sur le maintien intégral du salaire en cas de maladie.



Du côté des conventions collectives dans le secteur du commerce :

- Le 4 avril 2014, le LCGB en tant que syndicat majoritaire et porte-parole des salariés auprès de l'entreprise Moulin de Kleinbettingen a signé la nouvelle convention collective pour une durée de 24 mois.
- Le 17 avril 2014, le LCGB a signé la convention collective pour les salariés de Siemens S.A. Elle a une durée de 24 mois du 1^{er} juillet 2013 au 31 décembre 2014.
- En mai 2014, le LCGB a signé la première convention collective pour l'ensemble des salariés des 4 magasins Hema au Luxembourg et cela pour une durée initiale d'un an.

LCGB-Transport

2010

Actions :

En mai 2010, le LCGB lance une nouvelle prestation pour chauffeurs professionnels : une assurance de protection juridique qui comprend :

- demandes d'indemnisation : aide et assistance pour faire valoir les droits des chauffeurs p. ex. frais médicaux, dommages intérêts, préjudice morale, perte de revenus, etc.;
- défense en matière du code de la route, honoraires d'avocat, frais de justice, toute opposition, appel ou révision;
- soutien en cas d'emprisonnement, de libération conditionnelle ou de clémence;
- assistance juridique en cas d'interdiction de conduite ou de retrait du permis.

2012

Du côté des conventions collectives :

En février 2012 a eu lieu une réunion d'information avec la délégation de la société de navigation fluviale Lehnkering portant sur le renouvellement de la convention collective de l'entreprise.



2013

Actions :

- Le 6 mars 2013, une délégation du LCGB a rencontré le Commissaire du gouvernement aux affaires maritimes Robert BIWER et le responsable qualité du Commissariat aux affaires maritimes Marc SIUDA, qui est également en charge du suivi législatif dans le cadre des mesures pour la mise en pratique d'une législation nationale.

L'entrevue portait sur le pavillon maritime et les conditions de travail des quelques 5.000 marins qui naviguent sous le drapeau luxembourgeois.



- Le 24 juin 2013, la délégation du personnel de la société de camions Savam Lux s'est rendue dans les locaux du LCGB à Luxembourg pour discuter sur plusieurs thèmes d'actualité dont notamment les licenciements massifs liés à la baisse de la conjoncture.



- Le 19 août 2013, un groupe de chauffeurs de poids-lourds de la société Italux a rencontré le secrétaire syndical Jean-Luc ZAHLEN. Les salariés de l'entreprise ont rendu attentif aux conditions inhumaines dans lesquelles ils doivent exercer leur travail.



2014

Actions :

Le secteur du transport et de la logistique a connu une forte évolution dans les années passées, la réalisation du projet « mobilité durable » dans la ville de Luxembourg (p-ex. tram) ainsi que le projet du « Logistic-HUB » à Bettembourg sont des indicateurs que cette évolution continuera dans le futur.

Afin de pouvoir concentrer et optimiser les efforts, surtout dans l'optique de pouvoir aborder des sujets multisectoriels, le LCGB a organisé le 2 avril 2014 une conférence des délégués du LCGB issus des différents secteurs du transport (transport aérien et routier, taxis, navigation fluviale et pavillon maritime) pour la création d'une nouvelle fédération LCGB-Transport.

Dominique MACHADO (Sales Lentz) a été élu président de la fédération et représentera les salariés du secteur du transport au sein du comité central du LCGB. Le premier comité de la fédération LCGB-Transport se compose des personnes suivantes : Philippe BONESIRE (Sales-Lentz), Emile DOSTERT (Demy Schandeler), Jean-Louis GOEDERT (Lux-Airport), Alain HIM (Lux-Airport), Jean-Claude JUNGEN (Luxair), Roger KLEIN (Autobus Stephany), Einar KRISTJANSSON (Cargolux), Dominique MACHADO (Sales-Lentz), Vitor Hugo MARTINS (Luxair), Astrid MOSEL (Cargolux), Henri PIERRARD (Sales-Lentz), Paul REUTER (Luxair), Thomas WÄTZOLD (Daulux) et Alain ZEIMERS (Autobus Stephany).

Tout en respectant l'autonomie des différentes structures membres regroupés au sein de la fédération, le LCGB-Transport a pour mission de coordonner le travail syndical du LCGB dans le secteur du transport ainsi que de définir et d'aborder des dossiers communs à tous les salariés du secteur du transport comme par exemple la fatigue des conducteurs d'autocars ou de camions, des capitaines de navires ou des pilotes d'avions de fret et de transport de passagers.



Du côté des conventions collectives :

Les négociations pour les quelques 260 salariés de la société navigation fluviale Lehnkering ont une grande importance dans l'optique de la mise en place d'une convention collective sectorielle. Les négociations se déroulent début 2014 sous la procédure de conciliation, dans le but de préserver les acquis des employés de la société.

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

2010

Actions :

- Le 15 octobre 2010 a eu lieu à Bergem l'assemblée générale de l'Association des Chauffeurs d'Autobus Privés (LCGB-ACAP).

Une quarantaine de chauffeurs représentant les entreprises de transport de personnes du Grand Duché, étaient présents. Un résumé de la situation actuelle du secteur et des avancements de la convention collective a été fait et un nouveau comité a été élu à l'unanimité.



- Le 24 novembre 2010 a eu lieu une entrevue entre le LCGB et le Ministre du Développement Durable et des Infrastructures.

Lors de cette entrevue ont été discutées des problématiques concernant les infrastructures, comme p. ex. l'absence d'installations sanitaires en fin de ligne, l'absence de parking, la mise en place de nouvelles voies de bus, d'ondes vertes, d'arrêt adaptés aux véhicules d'aujourd'hui, etc.



Du côté de la convention collective du secteur bus :

Le 24 septembre 2010 a pu être trouvé sous le porte-parole du LCGB un accord pour le renouvellement de la convention collective pour les salariés travaillant dans le secteur du transport de personnes. La signature de la nouvelle convention collective a eu lieu le 1^{er} décembre 2010.

2011

Actions :

- Le LCGB a participé le 20 mai 2011 à un piquet de protestation contre la recrudescence des agressions dans les transports publics à la Gare de Luxembourg.



- L'assemblée générale du LCGB-ACAP a eu lieu le 25 novembre 2011 au restaurant Le Rondeau à Bridel.

Lors de cette assemblée générale 2011 a également eu lieu le vote d'un nouveau comité ainsi que la réélection du Président sortant Christophe GRIESS et ce pour une durée de trois ans. L'intérêt que les chauffeurs portent à cette structure s'est manifesté par les multiples candidatures pour les élections du nouveau comité du LCGB-ACAP.



Du côté de la convention collective du secteur du bus :

En réunion de comité, l'Association des Chauffeurs d'Autobus Privés (LCGB-ACAP) décide d'entreprendre une action de sensibilisation des chauffeurs d'autobus privés. En effet, voici plusieurs années qu'il n'y a pas d'avancés significatives dans la convention collective.

Par conséquent, le LCGB-ACAP décide de lancer une campagne de mobilisation appelée opération « LA BARBE ! ». Celle-ci consiste, par le biais d'un aspect physique, en l'occurrence ne plus se raser ou porter un bracelet (voir les deux) pour une durée limitée, à démontrer la solidarité des chauffeurs et, dans un même temps, à rappeler au patronat que les salariés du secteur veulent qu'enfin leurs demandes soient prises en considération et qu'ils sont, malgré leur silence, loin de se satisfaire de leur condition de travail.

Début juillet 2011, le LCGB-ACAP se félicite de l'impact qu'a connu l'opération « LA BARBE ! ». Après avoir distribué environ 2.000 de bracelets verts, le LCGB-ACAP pu apprécier au cours de deux semaines l'effort de solidarité des chauffeurs en portant le bracelet avec l'inscription « LA BARBE ! » ou en se laissant pousser la barbe voire même de faire les deux choses.

2012

Actions :

- Le comité du LCGB-ACAP et plusieurs chauffeurs d'autobus privés se sont retrouvés en date du 26 mars 2012 pour une journée de formation au CEFOS à Remich.



- Le 13 décembre 2012 a eu lieu à Dudelange en présence du président national du LCGB Patrick DURY l'assemblée générale du LCGB-ACAP pour l'année 2012.

Lors de son allocution, le président national du LCGB Patrick DURY a rappelé l'enjeu important des négociations de la convention collective de travail sectorielle en cours ainsi que des démarches syndicales éventuellement nécessaires en cas de désaccord avec les patrons.



2013

Actions :

- Le 3 mars 2013, 50 personnes se sont rassemblées à la centrale du LCGB pour l'assemblée générale de l'Association des chauffeurs d'autobus privés (LCGB-ACAP). C'était l'occasion pour renouveler les différents mandats syndicaux du LCGB-ACAP et de faire le point sur l'actualité politique et sociale dans le secteur du bus.



- Le 4 juin 2013, les délégués du LCGB issus du secteur du transport de personnes se sont réunis au CEFOS à Remich pour une journée de formation syndicale.



- Le 2 juillet 2013 le LCGB a rencontré des représentants de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (CLC), représentée par son président Thierry NOTHUM et le conseiller Pascal DICKES, pour une entrevue sur les formations continues pour chauffeurs professionnels.



- Le 2 juillet 2013 a eu lieu à la Centrale du LCGB une formation sur les risques médicaux en relation avec le métier de chauffeur de bus avec la Directrice du service Santé au Travail Multisectoriel (STM), Dr. Nicole MAJERY.

Depuis plusieurs années, le LCGB-ACAP œuvre pour une solution dans la problématique des aménagements des horaires, des trajets et surtout sur le manque d'installations sanitaires tout au long des lignes de bus.



- Le 27 août 2013, le président national du LCGB Patrick DURY, le secrétaire général Fränz LOMEL, le secrétaire général adjoint Christophe KNEBELER et le secrétaire syndical adjoint Jean-Luc ZAHLEN ont rendu hommage à René WEBER en l'honneur de son départ en retraite bien mérité après 43 ans de travail.

En tant que délégué très engagé et militant fidèle au sein de la société Luxair, puis au sein de la société Voyages Ecker, notre collègue René WEBER y est pour beaucoup dans le renouveau du LCGB-ACAP.

Dans ce sens, le LCGB a tenu à remercier René WEBER pour tout le travail et l'engagement qu'il a apporté au cours des 30 dernières années, entres autres, au sein du comité du LCGB-ACAP et lui a offert un panier cadeau.



- Le comité de du LCGB-ACAP; est réuni le 18 octobre 2013 à la centrale du LCGB pour une réunion de travail avec le député européen Georges BACH. En tant que membre actuel de la Commission des transports et du tourisme du Parlement européen, Georges BACH connaît bien les problématiques auxquels sont confrontés les chauffeurs professionnels.



Du côté de la convention collective du secteur bus :

Le LCGB, en tant que syndicat majoritaire et porte-parole des salariés du secteur bus, a signé le 14 mai 2013 un avenant à la convention collective

pour les conducteurs d'autobus et les salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées. Applicable à partir du 1^{er} juin 2013, la convention est prorogée pour une durée de 18 mois.



2014

Actions :

- Le 10 février 2014, une délégation du LCGB a été reçue par le Ministre du Développement durable et des Infrastructures François BAUSCH.

Lors de cette entrevue, le LCGB a revendiqué une série d'améliorations des conditions de travail des salariés, ci-après les points principaux, à savoir:

- Adaptation des temps de conduite et de pause des conducteurs
- Questions sur l'impact du Projet de mobilité durable du gouvernement
- Réseau RGTR : problèmes d'hygiène (accès des chauffeurs aux équipements sanitaires) Sécurité dans les véhicules (conducteurs et passagers)
- Harmonisation des cartes de libre parcours pour tous les employés du transport en commun.



- Le 4 mars 2014, le président de la délégation de Sales-Lentz Dominique MACHADO, et le vice-président de la délégation de Sales-Lentz, Henri PIERRARD, ont accueilli le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL et le secrétaire syndical adjoint du LCGB, Jean-Luc ZAHLEN au siège de Sales-Lentz à Bascharage pour une entrevue avec le directeur du transport, Robert FUNK.

Au cours de cette entrevue, qui s'est déroulée dans une ambiance constructive, différents sujets ont été traités comme par exemple le fonctionnement de la délégation chez Sales-Lentz, l'avenir de la société et l'évolution des activités de Sales-Lentz. Après cette réunion les délégués ont visité le bureau de la délégation du personnel ainsi que les tableaux d'affichage de celle-ci.

Francis LOMEL et Jean-Luc ZAHLEN ont également fait la connaissance du chef de service, Christian HOLTGEN. Le fonctionnement du service « Nightrider » a notamment été expliqué dans ce contexte. Pour arrondir cette entrevue, une visite du garage de l'entreprise a été faite.



- Le 25 mai 2014, le LCGB-ACAP a invité ses membres au « Veräinshaus Um Widdem » dans la commune de Kayl à un barbecue convivial.

Le but de cette initiative était de permettre un échange sur des sujets d'actualité et ceci en dehors du travail dans un cadre de détente et de convivialité. Avec une cinquantaine de participants cet évènement qui a rencontré un franc succès.



LCGB-SEA (Syndicat des Employés dans le secteur de l'Aviation)

2010

Actions :

- Le 20 avril 2010 a eu lieu une entrevue entre le LCGB et le Ministre de l'Économie et du Commerce extérieur Jeannot KRECKE.

Lors de cette réunion, le Ministre a souligné l'importance de l'attractivité du site du Findel. A ce sujet, il a proposé d'instaurer une « table ronde » avec la participation des syndicats, des délégations du personnel concernées, du patronat ainsi que des représentants du ministère de l'économie.



- Le 9 juin 2010, la 3^e assemblée générale du LCGB-SEA a eu lieu. A cette occasion, le président du LCGB-SEA Paul REUTER a souligné l'importance d'une fédération comme le LCGB-SEA, spécialisée dans le domaine du transport aérien et de la logistique.



- Le 6 octobre 2010, une table ronde sur le secteur de la logistique est organisée par le Ministère du Développement durable et des Infrastructures et le Ministère de l'Économie et du Commerce extérieur.

Les deux ministres compétents et différents acteurs privés et économiques actifs au centre cargo ont présenté un document réunissant tous les éléments nécessaires pour déterminer l'avenir du Findel.



- Le 25 novembre 2010, les pilotes de Cargolux organisent avec le soutien du LCGB un piquet de protestation devant l'Aérogare au Findel.

Le piquet a eu lieu parce que 300 pilotes de Cargolux sont d'avis que les dirigeants des opérations de vol ont créé un environnement hostile et répressif dans lequel ils doivent avoir peur de dire ce qu'ils pensent quand ceci ne correspond pas à l'avis de leur supérieur hiérarchique ou même quand ils admettent des erreurs.



Du côté des conventions collectives :

- L'accord négocié depuis novembre 2008 chez Cargolux est signé sous forme d'avenant en date du 19 mars 2010 et ajouté à la convention collective.
- Le 8 juin 2010 a eu lieu la signature d'un accord de principe quant au renouvellement de la convention collective de travail de lux-Airport. La nouvelle convention collective couvre la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

2011

Actions :

- Suite à des communiqués de presse informant le public d'une reprise éventuelle de 35 % des parts de la société Cargolux par Qatar Airways, le LCGB a demandé une réunion d'urgence avec les ministres compétents.

Le 12 mai 2011, le Ministre du Développement durable et des Infrastructures Claude WISELER et le Ministre de l'Economie Jeannot KRECKE ont reçu une délégation du LCGB afin de répondre aux questions des représentants salariaux.

- A l'occasion du Conseil européen des Ministres des Transports, le 16 juin 2011, l'European Cockpit Association a organisé avec le soutien du LCGB-SEA et de l'Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne (ALPL) à Luxembourg-Kirchberg un piquet de protestation pour défendre une réglementation européenne contre la fatigue des pilotes de ligne qui se base sur des données scientifiques.



Vidéo : Piquet de protestation du 16 juin 2011
<http://www.youtube.com/user/lcgbflux>



- La société Luxair s'apprête à prendre des adaptations structurelles en vue du développement futur de son activité aérienne. Pour le LCGB, il est clair que toute mesure prise dans le cadre des activités aériennes de Luxair aura également une grande influence sur la situation du personnel concerné. Afin de garantir le bon déroulement des mesures envisagées, une approche transparente avec le concours de toutes les parties concernées est absolument nécessaire.

Voilà pourquoi le LCGB revendique en juin 2011 la convocation d'une « réunion tripartite transport aérien » qui aura pour mission d'analyser les incidences des adaptations structurelles envisagées par Luxair sur les emplois et les salariés concernés et qui pourra trouver, le cas échéant, les solutions nécessaires pour garantir la sauvegarde des existences des salariés concernés.

- Le 7 juillet 2011 a eu lieu la 4^e Assemblée Générale du LCGB-SEA. Le président du LCGB-SEA, Paul REUTER a souligné dans son allocution de bienvenue que le bon travail sur le terrain continue à porter ses fruits. L'augmentation de presque 10 % des membres du LCGB-SEA au Findel en est un bon exemple.

**Du côté des conventions collectives :**

- Le 12 juillet 2011, un catalogue de revendications unique est présenté à la direction de Cargolux. En considérant la situation économique du secteur et de la société à la fin de l'année 2011, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire la CCT tacitement de 2011 à 2012 sans revendications supplémentaires pour sauvegarder les acquis sociaux.
- Le 19 octobre 2011, les syndicats signataires demandent d'entamer les négociations pour le renouvellement et l'amélioration des conventions collectives du Luxair en vue de fusionner conformément au statut unique les deux conventions en un document unique.

Un catalogue de revendications commun est soumis à la direction et reste sans réponse jusqu'au début de l'année 2012.

2012

Actions :

- Le 27 mars 2012 une réunion a eu lieu entre les syndicats et les ministres compétents Etienne SCHNEIDER et Claude WISELER. Les ministres ont informés les syndicats que le gouvernement est conscient de l'importance du site aéroportuaire et que « tout sera fait » pour surmonter la crise actuelle.



- Le 31 mars 2012, les salariés du groupe CFL-Multimodal se sont réunis à Dudelange sur invitation de leur délégation. Suite à la reprise des sociétés LENTZ Express (UPS) et LENTZ Logistics en août 2011 et après la mise en place d'une délégation unique pour le groupe, la délégation a invité les salariés à se réunir avec pour ordre du jour une information sur les négociations de la convention collective du groupe et un débat ouvert au choix des salariés.
- Le 4 juin 2012 a eu lieu une entrevue entre une délégation du LCGB, le Ministre du Développement Durable et des Infrastructures Claude WISELER et la Ministre des Classes Moyennes François HETTO afin d'élaborer une stratégie globale pour le Findel.

En tant qu'actionnaire majoritaire des compagnies aériennes luxembourgeoises, l'État a selon l'avis du LCGB un rôle concret à jouer et doit veiller à ce que des nouveaux actionnaires adhèrent à notre modèle de dialogue social.



- Le 27 juillet 2012 une entrevue a eu lieu entre une délégation du LCGB et le président du conseil d'administration de Luxair, Paul HELMINGER.

Sollicitée par le LCGB, cette entrevue a comme but de discuter les dernières publications dans les médias concernant l'état actuel de la société. Le LCGB a saisi l'occasion afin de sonder le terrain concernant la vue du président au sujet de la stratégie future de la société.



- Le 3 octobre 2012, l'Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne (ALPL) et le LCGB-SEA réagissent par une conférence de presse aux nouvelles propositions de l'Agence européenne de la sécurité aérienne (AESA) pour de nouvelles règles harmonisées en Europe afin de lutter contre la fatigue des pilotes, qui doivent entrer en vigueur d'ici fin 2015.



- Le 20 novembre 2012, le LCGB a tenu une conférence de presse pour présenter son catalogue de questions Cargolux / Luxair à l'adresse des ministres Claude WISELER et Etienne SCHNEIDER.

Toutes ces questions sont dues aux événements récents en relation avec les sociétés Cargolux et Luxair (dénonciation des conventions collectives, manifestation commune du 13 novembre 2012, annonce de la fin de la participation de Qatar Airways chez Cargolux). Leurs réponses sont nécessaires pour permettre une discussion en toute connaissance de cause sur la stratégie à définir pour le Findel.



Vidéo : Conférence de presse du 20 novembre 2012
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



- Le 27 novembre 2012, le LCGB-SEA a tenu sa 5^e assemblée générale ordinaire à l'hôtel IBIS au Findel.



Du côté des conventions collectives :

- Le 19 janvier 2012, les syndicats signataires ont signé le renouvellement de la convention collective de travail chez Luxfuel S.A.

Malgré une période conjoncturelle difficile, les parties signataires ont réussi à améliorer cette convention collective et de la renouveler pour une période de 3 ans allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

- Le 25 janvier 2012, Cargolux Airlines International S.A et les syndicats annoncent qu'ils ont officiellement convenu et signé un avenant à la convention collective.

Les conditions élargies de cette convention collective sont rétroactivement appliquées à partir du 1^{er} janvier 2011 et viendront à échéance le 31 décembre 2012. Par ailleurs, les parties ont signé un deuxième accord sur les mesures nécessaires au soutien et au renforcement d'un plan exhaustif pour toute l'entreprise après l'année difficile de 2011.

- Le 28 septembre 2012, la direction de Cargolux dénonce de façon unilatérale, sans discussions préalables avec les syndicats, la convention collective de Cargolux. Ceci constitue à l'époque une première dans l'histoire du dialogue social au Luxembourg.

- Le 29 octobre 2012, la direction de Luxair suit l'exemple donné par Cargolux et décide de dénoncer à son tour de façon unilatérale les conventions collectives.

- Suite aux dénonciations unilatérales des conventions collectives par les directions de Cargolux et de Luxair, les syndicats organisent le 13 novembre 2012 devant la Chambre des députés à Luxembourgville une manifestation commune pour le maintien des entreprises Cargolux et Luxair au Luxembourg et pour la sauvegarde des existences des salariés employés au Findel. 1.500 personnes ont suivi cet appel des syndicats.

Après la remise d'une lettre ouverte avec les revendications syndicales au président de la Chambre des députés Laurent MOSAR, le LCGB a souligné dans son discours que l'Etat luxembourgeois en tant qu'actionnaire majoritaire des sociétés aériennes Cargolux et Luxair devra enfin prendre ses responsabilités. Pour le LCGB il est clair que le dossier Findel ne peut pas subir le même sort que le dossier Arcelor après la reprise par Mittal.



Vidéo : Manifestation commune du 13 novembre 2012
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



Du côté des conventions collectives :

Le 30 décembre 2011, la société CFL Multimodal a dénoncée la convention collective et les négociations débutent dans une atmosphère tendue.

Suite à la fusion de CFL Multimodal avec la société Lentz il est en plus devenu nécessaire de soumettre, tôt ou tard, les salariés des deux sociétés à une seule et unique CCT commune.

La situation particulière de CFL Lentz Multimodal rend les négociations collectives particulièrement difficiles en 2012.

2013

Actions :

- Dans le cadre d'une journée d'action européenne de l'« European Cockpit Association » (ECA), le LCGB et l'Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne (ALPL) ont organisé le 22 janvier 2013 une « marche pour la sécurité » à l'aéroport de Luxembourg.

Le but de cette action était de sensibiliser les passagers aux questions de sécurité face à la nouvelle réglementation européenne concernant la limitation du temps de vol. En effet, les nouvelles normes permettront aux compagnies aériennes d'appliquer des horaires de vol dangereux vu que les équipages pourront être amenés à effectuer un service d'une durée de 20, voire de 22 heures.

You Tube

Vidéo : Marche pour la sécurité du
22 janvier 2013
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



- Le 23 janvier 2013, les ministres ont reçu une délégation du LCGB avec des collaborateurs des sociétés Luxair et Cargolux et, à sa tête, le président national du LCGB Patrick DURY pour discuter sur le courrier avec 42 questions en relation avec le Findel que le LCGB avait adressé le 20 novembre 2012 au gouvernement.

Bien que plusieurs questions puissent actuellement pas être élucidées, car leurs réponses dépendent des revues stratégiques qui n'étaient pas encore finalisées à ce moment, bon nombre de clarifications ont pu être fournies par les deux ministres.



- Début 2013, les contrôles d'accès pour les salariés de l'aéroport de Luxembourg sont renforcés. Les services de sureté de la société exploitante de l'aéroport, lux-Airport ont ordre de fouiller « tout objet porté » à l'entrée des salariés de l'aéroport.

L'ampleur de ces contrôles est pourtant surprenante, le personnel de sureté est contraint à fouiller les portefeuilles, et même le « contenu » des sandwiches des salariés. Face à ces constats, le LCGB se pose la question de la légitimité et de la justification de telles mesures et intervient à ce sujet dans les médias.

- Le 18 février 2013, le président du conseil d'administration des entreprises Luxair et Cargolux Paul HELMINGER a reçu, dans sa qualité de porte-parole de l'actionnariat luxembourgeois des deux sociétés aériennes, une délégation du LCGB qui avait à sa tête le président national Patrick DURY.

Lors de cette entrevue, le porte-parole des actionnaires luxembourgeois Paul HELMINGER a tout d'abord informé que le service de maintenance de Cargolux restera implanté au Luxembourg. En outre, il a souligné que le plan stratégique approuvé par le Conseil d'administration de Cargolux ne pourra pas fonctionner sans maîtrise des coûts, mais que l'augmentation substantielle en productivité visée par Cargolux est planifiée sans réductions de salaires ni réduction de l'emploi.



- Le 18 avril 2013 le LCGB-SEA a tenu à Niederanven sa 6^e assemblée générale ordinaire.

A l'occasion de cette assemblée générale, le comité du LCGB-SEA a été renouvelé. Paul REUTER a été réélu comme président du LCGB-SEA.

En tant qu'invité spécial, le député européen Georges BACH dans sa qualité de membre de la Commission Transport du Parlement européen a tenu un exposé traitant, entre autres, de l'assistance en

escale dans les aéroports européens. Une nouvelle proposition de règlement pourrait forcer le Luxembourg à introduire un troisième prestataire pour les services au sol.



- Le 3 juin 2013, le LCGB rend la direction de Luxair attentif sur les conditions de travail au Cargo Center : charge de travail élevée, manque de personnel, conditions de travail indignes.

Dans un courrier, le LCGB invite la direction de Luxair à organiser une réunion entre les salariés du Cargo Center et la direction générale afin que les salariés mêmes puissent, en détail, faire part de leurs préoccupations.

Suite à des nouvelles dans les médias concernant une reprise éventuelle des 35 % d'actions par le groupe chinois HNCA (Henan Civil Aviation Development and Investment Company), le LCGB a rencontré le 9 octobre 2013 le Ministre du Développement Durable et des Infrastructures Claude WISELER pour un échange de vues à ce sujet.

Le LCGB a clarifié sa position en soulignant qu'une reprise des 35 % des parts par un nouvel actionnaire est vitale pour la survie de Cargolux en tant que société-clé luxembourgeoise des secteurs transport et logistique, et de ce fait la sauvegarde durable des emplois de quelques 1.100 salariés au Luxembourg. Cette reprise des parts par un actionnaire étranger doit absolument servir d'opportunité pour assurer la pérennité de la société et de ses emplois au Luxembourg avec un renforcement de la position de Cargolux sur le marché international. L'arrivée d'un nouvel actionnaire doit enfin faire avancer le développement du Luxembourg en tant que centre d'excellence de la logistique.



- Une délégation du LCGB a rencontré le 5 décembre 2013 le nouveau Ministre du Développement durable et des Infrastructures, François BAUSCH, afin de débattre de la situation actuelle chez Cargolux.

Le LCGB a notamment demandé que les actionnaires luxembourgeois (qui détiennent 65 % des actions) agissent de concert dans cette affaire afin de défendre à long terme les intérêts de la société ainsi que la place de Luxembourg. L'accord avec HNCA doit ainsi pérenniser le renforcement de la société Cargolux, du Grand-Duché et par conséquent garantir le développement des activités et la sécurité des emplois dans le pays.



- Suite à l'acceptation du projet par les actionnaires et par le conseil d'administration de la société, le LCGB a été reçu le 16 décembre 2013 par le Ministre du Développement Durable et des Infrastructures François BAUSCH et le Ministre des Finances Pierre GRAMEGNA pour un échange de vues sur l'état actuel du dossier Cargolux / HNCA.

Le LCGB a profité de cette entrevue pour remettre au Ministre du Développement Durable et des Infrastructures une lettre qui regroupe ses réflexions sur les démarches à suivre dans le dossier.



Du côté des conventions collectives :

- Le 18 avril 2013, les négociations pour le renouvellement des conventions collectives de Luxair se sont soldées par un échec. Afin de résoudre le litige, les syndicats n'ont pas d'autre choix que de saisir l'Office national de conciliation.
- Le 28 mai 2013, le LCGB, unique syndicat représenté dans la société, a signé la première convention collective de travail pour les quelques 520 salariés de la société Kuehne + Nagel située à Contern.



- Le 7 juin 2013, les syndicats contractants auprès de Cargolux prennent la décision de saisir l'Office Nationale de Conciliation.
- Le 20 juin 2013, environ 300 salariés de Luxair se sont réunis devant le Ministère du Travail afin de faire part de leur colère dans le dossier de la convention collective de travail (CCT) qui est traitée devant le conciliateur depuis le 10 juin 2013.

Ce piquet a été suivi d'une « marche à la Conciliation ». Accompagné de sons de vuvuzelas les manifestants ont accompagné la commission de négociation à l'ancien siège de l'ADEM où s'est tenue la réunion auprès de l'Office National de Conciliation (ONC).



- Le 22 juin 2013, le LCGB organise une réunion d'information pour le personnel de la société Groupe CFL Multimodal afin de fournir des explications sur l'avancement des négociations collectives.



- Dans le cadre des négociations de la convention collective de travail, les syndicats contractants se réunissent le 25 juillet 2013 avec la direction de Luxair. Après quatre heures de discussions, un accord pour le renouvellement de la convention collective a pu être trouvé.

L'accord contient les éléments suivants:

- La réinstauration des deux conventions collectives rétroactivement au 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 30 septembre 2013.
 - La dénonciation d'un commun accord des conventions collectives permettant ainsi de nouvelles négociations dès septembre 2013.
 - La mise en place de groupes de travail ayant une mission d'identifier des mesures pour augmenter la productivité et l'efficacité dans les différents départements de LuxairGroup.
- Le 8 août 2013, Cargolux Airlines International S.A. et les syndicats signent une prolongation de la convention collective de travail.

Cette dernière prend effet rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2014. Dans le cadre de cette reconduction, un addendum est ajouté à la CCT ainsi qu'une annexe relative à une demande de dérogation devant être déposée par Cargolux auprès de la Direction de l'Aviation civile (DAC) le 9 août 2013.



2014

Actions :

- Le 14 janvier 2014, l'accord commercial entre la Henan Civil Aviation and Investment Co., Ltd. (HNCA) et Cargolux Airlines International S.A. est finalisé par le Ministre du Développement durable et des Infrastructures François BAUSCH lors de sa visite officielle en Chine.

Les membres et les représentants du personnel du LCGB implantés dans tous les services (maintenance, navigation, opérations, etc.) de la société restent vigilants et suivent au quotidien l'évolution du partenariat Cargolux / HNCA afin de garantir que les engagements pris soient respectés et que le nouvel actionnaire amène la pérennisation promise de la société, de ses activités et de ses emplois.

- Le 12 mai 2014, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre des Infrastructures et du Développement durable François BAUSCH pour une réunion d'urgence sur l'annonce médiatique concernant une collaboration dans le domaine du fret aérien entre les aéroports de Zhengzhou et de Hahn Francfort respectivement Leipzig.

Du côté des conventions collectives :

Le 1^{er} avril 2014 la direction de CFL Multimodal a signé ensemble avec le syndicat majoritaire une convention collective. Considérant que la nouvelle convention collective constitue une détérioration substantielle des acquis sociaux des salariés, le LCGB a décidé, de ne pas signer cette convention et, dans le respect de ses statuts, de consulter ses membres auprès de CFL Multimodal sur la démarche à suivre dans ce dossier.



Comité National de la Sécurité et du Gardiennage du LCGB

2010

Du côté de la convention collective sectorielle :

Après plus de 2 années de négociations, la convention collective pour le gardiennage est enfin signée le 14 octobre 2010 entre l'organisation patronale Fedil Security Services et les syndicats contractants. L'accord conclu est valable du 1^{er} octobre 2010 au 30 juin 2011.

Du côté des conventions collectives :

Après plusieurs mois de négociations, la Convention collective de travail de la société Vinci Park Services Luxembourg S.A. a été signée le 7 décembre 2010 par le LCGB, seul syndicat présent dans l'entreprise.



- Dans le cadre de sa campagne de sensibilisation pour s'opposer aux conditions insoutenables engendrés par des reprises de contrats entre entreprises de gardiennage comme la reprise du contrat de G4S par Cobelguard auprès de la Commission Européenne et des soi-disant nouveaux prestataires de services de sécurité comme Red Lion Security s.à r.l., le Comité National de la Sécurité et du Gardiennage du LCGB rencontre en juin 2011 le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT.

2011

Actions :

- Les gardiens auprès des bâtiments de la Commission Européenne à Luxembourg vivent actuellement dans l'incertitude suite à un transfert d'entreprise due à l'appel d'offres qui a lieu tous les 5 ans. Voilà pourquoi le LCGB a tenu le 9 mai 2011 une conférence de presse pour expliquer cette situation compliquée qui risque de mettre 180 emplois en danger.



- Dans le cadre du projet de professionnalisation des carrières dans le secteur du gardiennage, le Comité National du Gardiennage et de la Sécurité sous la présidence de Tony GIANNINI a organisé le 1^{er} septembre 2011 un cours de formation à ce sujet.



Vidéo : Conférence de presse du 9 mai 2011
<http://www.youtube.com/user/lcglux>



- En mai 2011, une réunion entre la direction de la société Brinks et les délégués du LCGB a eu lieu. Lors de cette réunion ont été abordés, entre autres, les difficultés actuelles dans le secteur du gardiennage. Plus précisément, les problèmes liés au métier du gardiennage ainsi que les plans de travail, comme l'organisation de la prise des congés ont été abordés et discutés.



- Suite à des problèmes rencontrés dans la société Red Lion Security s.à r.l., le LCGB a organisé le 25 mai 2011 dans son bureau à Esch/Alzette une réunion d'information pour les 65 salariés concernés.

Du côté des conventions collectives :

Le 23 décembre 2011 est signée la convention collective pour les salariés de la société Vinci Park. Cette convention a été conclue pour une durée de 2 ans (du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013).

2012

Actions :

Le 5 mars 2012 a eu lieu au bureau LCGB à Esch/Alzette, l'assemblée générale annuelle du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité. Un grand nombre de salariés du secteur gardiennage y participent pour entendre et commenter la situation actuelle dans leur secteur.

Lors de cette assemblée a eu lieu le vote d'un nouveau comité ainsi que l'élection de son président Antonio GIANNINI et ce pour une durée de trois années.



Du côté de la convention collective sectorielle :

Le 11 décembre 2012 à l'occasion d'une assemblée générale extraordinaire, les délégués du Comité National du Gardiennage et de la Sécurité du LCGB ont donné à l'unanimité mandat aux membres de la commission de négociation de la convention collective de se battre pour le maintien du 13^e mois intégral sans conditionnement.



2013

Actions :

- A l'occasion de son assemblée générale annuelle du 13 juin 2013 à Dudelange, le Comité National du Gardiennage et de la Sécurité du LCGB a renouvelé ses mandats et ouvert le comité aux salariés des sociétés de Parking.



- Suite à l'initiative du LCGB, le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT a invité le 23 septembre 2013 les syndicats, les représentants patronaux du secteur du gardiennage et une série de responsables issus du Ministère du Travail, du Ministère des Classes Moyennes et du Ministère de la Justice à une réunion de concertation tripartite pour une analyse et une discussions des secteurs du gardiennage et du transport de fonds qui se caractérisent par un climat ultra concurrentiel et qui représentent quelques 3.500 emplois au Luxembourg.

Préparée le 4 juillet 2013 lors d'une entrevue entre le LCGB et le Ministre du Travail, cette réunion tripartite a notamment traité la problématique des transferts d'entreprises dans le gardiennage et de leurs conséquences sur l'emploi des salariés. En effet, les entreprises du secteur gardiennage peuvent perdre d'un jour à l'autre un contrat de prestation, que ce soit dans le secteur privé ou public ou dans le domaine des institutions européennes.

Ceci met régulièrement en péril les existences des salariés qui sont souvent confrontés à des transferts d'une entreprise à l'autre sans savoir si leurs emplois et leurs acquis sociaux sont repris par le nouvel employeur. De ce fait, les salariés du gardiennage sont soumis à des pressions et tensions inacceptables.

Concernant les soumissions de contrats de gardiennage pour les bâtiments publics comme pour les manifestations soutenues par l'Etat, le Ministre du Travail soutient la position du LCGB que le volet social et la garantie d'une certaine prestation de qualité devraient être pris plus fortement en considération à l'avenir par les différents ministères dans leurs choix de prestataires. Il a proposé d'intervenir dans ce sens au niveau du Conseil de gouvernement.

Le Ministre du Travail rejoint le LCGB dans sa démarche qui consiste à définir exactement le périmètre d'action du secteur dans la législation, à renforcer la qualité de prestation (niveau de formation requis, aptitude professionnelle nécessaire, certification, etc.) et à mettre le nombre de gardiens nécessaires en relation avec le public à sécuriser et selon le type de bâtiments et d'événements (Schouberfouer, cavalcades, concerts, etc.).

**Du côté de la convention collective sectorielle :**

Les négociations pour la nouvelle convention collective de travail pour le secteur du gardiennage ont été le sujet d'une réunion de travail le 17 mai 2013 à la centrale du LCGB.

Les délégués du LCGB ont clairement donné mandat au syndicat à tout mettre en œuvre pour maintenir le 13^e mois intégral sans conditionnement lié à l'absentéisme. Le maintien de la convention collective actuelle reste la priorité première afin de garantir les avantages des salariés et la paix sociale du secteur.



Le LCGB-Ecoles privées

2011

Actions :

- Le 8 juin 2011 a eu lieu le Congrès fédéral constituant du LCGB-Écoles privées à Bertrange. A côté des statuts de la fédération, un programme d'action et une résolution ont été soumis au vote et ont été adoptés à l'unanimité. Carlo ROSATI a été élu comme premier président du LCGB-Écoles privées.



- Première conférence de presse de la fédération LCGB-Écoles privées (12 septembre 2011). Les écoles privées au Luxembourg comptent environ 1.000 salariés et plus de 4.000 élèves avec une forte tendance vers la croissance. En ce qui concerne leurs conditions de travail, les salariés des écoles privées ont de nombreuses doléances qu'ils souhaitent présenter prochainement à la Ministre Mady DELVAUX-STEHRÉS.



Concernant les conventions collectives du travail :

- St George's International School : signature du renouvellement de la convention collective
- International School of Luxembourg : signature du renouvellement de la convention collective

2012

Actions :

- La première entrevue le LCGB-Écoles privées et la Ministre de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle Mady DELVAUX-STEHRÉS a eu lieu le 27 février 2012.

Au cours de cette entrevue, les membres du comité de la fédération LCGB-Écoles privées ont discuté avec la Ministre et ses conseillers, entre autres, des difficultés rencontrées lors de l'application de la réforme de la formation professionnelle qui a débuté l'année scolaire 2011/2012.

Les autres thèmes abordés ont été l'importance des écoles privées au Luxembourg, l'introduction et la mise en œuvre pratique du tuteur dans les écoles secondaires luxembourgeoises et, bien entendu, la réforme de l'enseignement scolaire secondaire au Grand-duché.



Concernant les conventions collectives du travail :

- International School of Luxembourg : signature du renouvellement de la convention collective
- LTPÉM : signature du renouvellement de la convention collective

2013

Actions :

- Le 17 octobre 2013 à eu lieu le Congrès fédéral du LCGB-Ecoles privées à la Centrale du LCGB. Une quarantaine de délégués et militants des écoles privées au Luxembourg ont participé à ce congrès.

Le congrès a ensuite procédé au renouvellement des différents mandats syndicaux de la fédération LCGB-Écoles privées. Guy WAGENER (AGEDOC) a été nouvellement élu président fédéral. Il représentera également la fédération au sein du comité central du LCGB. Le nouveau comité fédéral se compose de la façon suivante : Guy WAGENER (AGEDOC), Paul DIDIER (AGEDOC), Dan FELLENS (AGEDOC), Klaudia ROLAND (EPMC) et Marc STEINES (AGEDOC).

En outre, les délégués du congrès ont adopté une résolution dont les aspects les plus importants sont :

- plus de transparence dans le dossier de la réforme des classes inférieures et supérieures de l'enseignement secondaire et l'enseignement secondaire technique et une meilleure communication envers les enseignants concernés ;
- une meilleure communication entre les écoles privées et le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle ;
- la présence des enseignants lors des examens de fin d'études secondaires et secondaires techniques, non seulement en tant qu'observateurs, mais aussi en tant que correcteurs.



Concernant les conventions collectives du travail :

- St George's International School : signature du renouvellement de la convention collective

LCGB-Secteur public

2010

Actions :

Journée de formation de la section d'entreprise du LCGB auprès de la Ville de Luxembourg (12 novembre 2010)



Du côté des conventions collectives :

- SNCT : Réunion d'information sur la convention collective pour le personnel (février 2010)



- Commune de Bertrange : Signature de la convention collective (24 février 2010)



- Enovos : Assemblée plénière concernant le contrat collectif (octobre 2010). Le personnel donne feu vert pour la saisine de la conciliation. Le LCGB s'est défendu contre un traitement qui défavorise les nouveaux embauchés.



- Ouvriers de l'État : Signature d'un avenant au contrat des ouvriers de l'État (14 décembre 2010) :
 - Combat du problème des 52 semaines
 - Groupe de travail pour les modifications futures
 - Reconnaissance du travail posté
 - Traduction en langue française

2010

Actions :

Le Comité Central du LCGB adopte lors de sa réunion du 14 mars 2011 la position du LCGB quant à la réforme proposée par le Gouvernement dans la fonction publique.

La position du LCGB s'articule autour de trois points clairs et précis :

- Le LCGB revendique une vraie négociation avec la participation de tous les syndicats représentés dans le secteur préalablement à une procédure législative.
- Le LCGB ne peut aucunement soutenir une réforme qui dans sa globalité ne sert qu'à diminuer tout simplement la masse salariale et de ce fait s'oppose aussi énergiquement à toute manipulation des grilles de salaire pour les nouveaux entrants.
- Le LCGB s'oppose à l'instauration d'un système d'évaluation individuel dans le secteur public.

Du côté des conventions collectives :

- Améliorations de la convention collective de la Ville de Luxembourg : Meilleure protection contre la privatisation de services municipaux (mars 2011)



- Convention collective WSA : Primes augmentées et adaptations dans les textes (4 mai 2011)



Armand THINNES Pierrot KLEIN Jean-Jacques HUSS Jean Marie KLEIN

2012

Actions :

- Guy SCHON devient le nouveau délégué permanent du LCGB pour le secteur public : (janvier 2012)



- Journée de formation de la section d'entreprise du LCGB auprès des Ponts & Chaussées (12 mars 2012)



- Assemblée générale de l'équipe d'entreprise des P&T : Le LCGB dresse un bilan des défis pour l'avenir des P&T au Luxembourg (16 mars 2012)



- WSA : Journée de formation de l'équipe d'entreprise du LCGB (26 avril 2012)



- Elections auprès des employés communaux de la Ville de Luxembourg (mai 2012). Le LCGB remporte 2 mandats effectifs : Armand THINNES et Pierrot KLEIN.



- Entrevue avec le conseil échevinal d'Esch-sur-Alzette (2 mai 2012)



- P&T : Journée de formation de l'équipe d'entreprise du LCGB (25 mai 2012)



- Ponts & Chaussées : Réunion de travail de l'équipe d'entreprise du LCGB en vue des préparations pour les élections sociales de 2013 (1^{er} juin 2012)



- Ponts & Chaussées : Entrevue entre le LCGB et le nouveau directeur de l'administration (13 juin 2012)



- Entrevue entre le LCGB et le nouveau directeur général des P&T concernant l'orientation européenne et nationale ainsi que la politique tarifaire (22 juin 2012)



- Entreprise des P&T : Le LCGB remporte tous les mandats effectifs lors de l'élection des représentants du personnel pour le conseil d'administration (25 septembre 2012)



Edward FELIX Axel LUDWIG Sascha HIPPE Christoph MÜLLER

- WSA : Entrevue entre la délégation du personnel et la direction (8 octobre 2012)



- Journée d'entreprise des P&T « Postdag » à Beaufort (26 octobre 2012)



2013

Actions :

- WSA : Réunion d'information de l'équipe d'entreprise du LCGB au sujet de la réforme des pensions (24 janvier 2013)



- Administration de la Nature et des Forêts: première entrevue entre le LCGB et le nouveau directeur Frank WOLTER (25 février 2013). L'échange de vues entre parties a porté sur le recrutement, les formations et la sécurité au travail. L'application de la convention collective des ouvriers de l'Etat et la transition vers celle-ci ont également été abordés.



- Nouvelle loi sur les centres de recherche public : Le LCGB rencontre le rapporteur Marcel OBERWEIS et s'engage pour un fonctionnement amélioré de la recherche publique au Luxembourg (7 mars 2013)



- Entrevue entre le LCGB et la direction de l'administration du service technique de l'agriculture (ASTA) (25 avril 2013).

Les discussions portèrent sur la situation actuelle du personnel de l'administration, sur l'évolution prévisible des effectifs des différents sites, sur la formation initiale et continue ainsi que sur le statut des ouvriers ASTA.

Les deux côtés ont constaté que les problèmes existants se limitent aux moyens disponibles pour l'entretien des machines et à la disponibilité de certaines formations spécifiques pour les salariés.



- Le 5 juin 2013 a eu lieu le Congrès fédéral du LCGB-Secteur public placé sous le thème « Priorité à la formation ». 125 délégués et membres y participent.

Romain PETERS (Commune de Pétange) a été élu nouveau président fédéral. Le LCGB-Secteur Public sera représenté au Comité central du LCGB par son président Romain PETERS (Commune de Pétange) ainsi que par Eugène BRAUN (Domaine thermal de Mondorf) et Sascha HIPPE (P&T).

Dans le cadre de la réforme salariale dans la fonction publique, les délégués du LCGB revendiquent l'abolition du système d'évaluation envisagé ainsi que des améliorations substantielles concernant la formation initiale, la formation continue et l'équipement.

Le LCGB critique également qu'une partie des entreprises publiques n'affichent pas une activité suffisante dans le domaine de la formation. LCGB revendique plus de postes d'apprentissage dans le secteur public.

Finalement, le LCGB se montre préoccupé de la situation actuelle du pays, qui comporte le risque de privatisations de services publics.



Du côté des conventions collectives :

- Les syndicats signent pour une durée de 3 années une convention collective améliorée pour les salariés de la commune de Redange (21 mars 2013).



- Le 23 mai 2013 a eu lieu une réunion des délégués du LCGB issus des communes tombant sous la convention collective des communes du Sud (Bettembourg, Differdange, Dippach, Dudelange, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Kayl, Koerich, Mondercange, Bascharage, Pétange, Reckange-sur-Mess, Roeser, Rumelange, Sanem, Schifflange, Steinfort) pour discuter sur l'état actuel des négociations collectives en cours depuis 2009.



- La première convention collective de travail pour les salariés occupés dans l'entreprise des P&T Luxembourg, négocié sous le syndicat majoritaire LCGB, est signé (24 septembre 2013).



- Première négociation d'une convention-cadre pour les salariés du secteur de la recherche : les syndicats s'adressent aux présidents des conseils d'administration des centres de recherche publics Gabriel Lippmann, Santé, Henri Tudor et du CEPS/INSTEAD pour



- La première réunion du comité fédéral du LCGB-Secteur public nouvellement élu se déroule à Nospelt (12 juin 2013).

Eugène BRAUN (Domaine thermal de Mondorf) et Edouard FELIX (P&T) ont été désignés vice-présidents. Guy SCHON (Ponts & Chaussées) a été désigné comme secrétaire et Gusty GRETHEN (Ville de Luxembourg) s'occupe du mandat de trésorier.



- Formation des délégués et candidats du LCGB auprès des Communes du Sud (28 juin 2013).



- Commune de Differdange : Le LCGB rencontre le bourgmestre Claude MEISCH (octobre 2013).

leur demander d'intervenir en vue d'un déblocage des négociations pour l'introduction d'une convention-cadre (11 octobre 2013).

2014

Actions :

- Réunion de travail de l'équipe d'entreprise du LCGB auprès de l'Administration des Ponts et Chaussées (5 février 2014). L'ordre du jour porte sur l'orientation future de la politique du LCGB au sein de l'administration, l'organisation des activités et les négociations prévues pour le renouvellement de la convention collective des salariés de l'Etat.



- Formation interne pour les membres de l'équipe d'entreprise POST (12 février 2014).



- Réunion de travail avec les délégués du LCGB de l'administration communale de Schifflange sur des questions générales relatives au droit du travail et aux conditions de travail ainsi que des démarches concrètes pour une meilleure information des salariés de la commune et des maisons relais de la commune (21 février 2014).



- Réunion informelle entre le LCGB et les responsables des ressources humaines de la POST (24 février 2014). Parmi les sujets discutés figurent la structure et le fonctionnement des ressources humaines, l'application de la convention collective et la politique du personnel de la POST.



- Réunion des délégués du LCGB dans le secteur public à Heiderscheid dans le but de fonder la nouvelle structure régionale « LCGB-Secteur public Nord » servant à la coordination de la politique et des activités du LCGB au niveau sectoriel régional (14 mars 2014)



- Réunion de délégués LCGB dans le secteur public à la centrale du LCGB afin de fonder une structure régionale qui représente les intérêts des salariés du service public de la moitié sud du Grand-Duché à l'exception des salariés qui tombent sous le champ d'application de la Convention Collective des Communes du Sud (26 mars 2014).



- Formation annuelle de la fédération LCGB-Secteur public (23 avril 2014)



- Conférence des délégués du LCGB dans le secteur public le 29 avril 2014 à Lintgen.

L'objectif de cette conférence des délégués était le renouvellement du comité fédéral, la rétrospective sur les élections sociales et les activités depuis novembre 2013 ainsi que la future orientation du travail syndical du LCGB-Secteur public.

Gusty GRETHEN, délégué permanent du LCGB à la Ville de Luxembourg, a été élu nouveau président de la Fédération LCGB-Secteur public et siègera de ce fait au comité central du LCGB. Guy AREND et Sascha HIPP ont également été élus membres effectifs du LCGB-Secteur public au comité central du LCGB.

Les délégués du LCGB ont adopté une résolution qui se focalise sur l'amélioration du recrutement de membres, la défense contre toute tentative de dégradation des conditions de travail et de

rémunération des agents des services publics et l'augmentation des efforts de consultation et d'information aux salariés. Concernant les négociations prévues pour le renouvellement de la convention collective pour les salariés de l'Etat, les délégués du LCGB ont retenus les revendications suivantes : l'élargissement du champ d'application à tous les salariés de l'Etat, l'introduction d'une valeur unique du point indiciaire applicable à tous les agents de l'Etat et le respect des règles existantes concernant les privatisations et l'affectation à des postes disponibles.



Du côté des conventions collectives :

Le LCGB a signé la première convention collective pour la commune fusionnée de Clervaux (18 avril 2014).

La nouveauté spécifique du contrat est l'introduction de carrières applicables aux salariés administratifs (anciens employés privés), lesquelles sont basées sur les dispositions applicables aux employés communaux. Ceci fait de cet accord un des plus progressistes des communes au Grand-Duché.



LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif

2010

Actions :

- En janvier 2010, le LCGB-Santé, Soins et Social dénonce de la décision des Hospices Civils de la Ville de Luxembourg de migrer de la CCT EHL vers la CCT SAS.
- Le 27 octobre 2010, dans le cadre des négociations de la quadripartite au Domaine Thermal à Mondorf les Bains, les 350 salariés des trois laboratoires privés (Ketterthill, Laboratoires Réunis, Les Forges du Sud) ont manifesté avec le soutien du LCGB pour faire valoir le principe du libre choix du patient citoyen.



Du côté des conventions collectives :

CCT SAS : Signature d'une nouvelle convention collective (2 décembre 2010)



- Reconnaissance générale du diplôme BTS : 223 infirmiers concernés signent la pétition du LCGB qui est soumise en septembre 2011 au président de la Chambre des Députés Laurent MOSAR.
- Les 13 et 14 octobre 2011, le comité fédéral du LCGB-Santé, Soins et Social a organisé au CEFOS à Remich sa « Journée Santé » pour analyser le travail réalisé en cours d'année et pour définir les stratégies pour l'année 2012.



2011

Actions :

- En janvier 2011, le LCGB lance une pétition pour la reconnaissance des anciens infirmiers spécialisés au brevet BTS sans procédure supplémentaires.
- Le 6 juin 2011 a eu lieu à Arlon une journée transfrontalière de coopération entre la CSC et le LCGB Santé, Soins et Social.



- Le 14 juillet 2011, l'initiative des citoyens des communes du Nord ont organisé avec le soutien de l'Association Luxembourgeoise des Sages-Femmes et le syndicat LCGB une marche de protestation à Wiltz. Ensemble, les organisateurs de cette marche de protestation sont d'avis que la fermeture de la maternité de Wiltz, décidée pour des raisons purement économique, va au détriment de toutes les personnes concernées: femmes enceintes, bébés, sages-femmes, etc.

Plus de 400 manifestants ont eu une revendication commune claire et nette : « Pour le maintien de la maternité à Wiltz ! ».

- Le 6 décembre 2011, un jour avant la grève d'avertissement qui a eu lieu dans le secteur de la sidérurgie, le personnel du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM) à Esch/Alzette a pris l'initiative d'organiser devant l'entrée du CHEM un piquet pour manifester leur solidarité avec les salariés de la sidérurgie.



Du côté des conventions collectives :

CCT EHL : les syndicats refusent de signer la nouvelle convention collective vu la position très défensive de l'Entente des Hôpitaux Luxembourgeois (mai 2011)

2012

Actions :

- Le 8 février 2012, la délégation de ProActif a.s.b.l. s'est réunie à Rémich au CEFOS pour suivre une formation concernant le recrutement de nouveaux membres et l'établissement d'une équipe d'entreprise.



Vidéo : Marche de protestation du 14 juillet 2011
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



- Le 27 avril 2012, la délégation du Centre Hospitalier du Kirchberg s'est réunie à Remich au CEFOS pour suivre une formation concernant le recrutement de nouveaux membres et l'établissement d'une équipe d'entreprise.



- Au milieu de l'année 2012, le président du LCGB-Santé, soins et social, Marc HUBSCH, est élu nouveau représentant des salariés au sein du conseil d'administration du Domaine Thermal de Mondorf.



- Le 7 juillet 2012, le LCGB a invité les membres du Centre hospitalier Emile Mayrisch d'Esch/Alzette (CHEM) à une fête familiale sur le plateau Barbourg. En plein air, les familles se sont amusées toute la journée avec des jeux en groupe internationaux et la soirée a pris fin autour d'un barbecue convivial.



- Le 5 octobre 2012, l'équipe d'entreprise du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM) s'est rencontré pour une journée de formation au CEFOS à Remich.



- Les 24 et 25 octobre 2012, les délégués et les militants du secteur hospitalier luxembourgeois se sont réunis pour deux journées de formation au CEFOS à Remich.



Du côté des conventions collectives :

- CCT SAS : Plus de prime unique mensuelle de 1,5 % dès janvier 2013 !
- CCT FHL : Signature d'un protocole d'accord pour le renouvellement de la convention collective (21 décembre 2012)



2013

Actions :

- Début février 2013, le LCGB revendique une application générale du tiers payant en matière de santé.
- Le 20 février 2013, l'équipe d'entreprise du LCGB auprès du Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM) ont participé à la formation sur la prévention du « burnout » (épuisement professionnel).



- Le 6 mars 2013 a eu lieu le congrès fédéral du LCGB-Santé, Soins et Social. Lors de ce congrès, il a été décidé de changer le nom de la fédération de LCGB-Santé, Soins et Social en LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif.

Le congrès a ensuite procédé au renouvellement des différents mandats syndicaux de la fédération LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif. Le mandat du président sortant Marc HUBSCH (Domaine Thermal de Mondorf) a été reconduit.

La fédération LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif sera désormais représentée au sein du comité central du LCGB par son président Marc HU BSCH (Domaine Thermal de Mondorf), Roger ZWALLY (Centre Hospitalier Emile Mayrisch) et Anne ESTGEN (ProActif).

En outre, les délégués du congrès ont adopté une résolution dont les aspects les plus importants sont la sauvegarde des emplois des salariés dans les hôpitaux et dans le secteur socio-éducatif, à la fois pour les postes de l'activité principale ainsi que pour les postes des services auxiliaires. Ce point crucial de la résolution du congrès est notamment dû au fait que l'art. 36 de la convention collective des salariés du secteur hospitalier portant sur la protection de l'emploi risque de devenir une coquille vide. Dans ce contexte, il ne faut en aucun cas oublier tous les services auxiliaires qui risquent d'être externalisés pour des raisons économiques.



- Le 5 mai 2013, une délégation du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif a rencontré Henri GRETHEN, président du conseil d'administration des Hospices de Hamm et du Pfaffenthal, et Patricia HELBACH, chargée de direction de l'Hospice de Hamm pour discuter de la problématique du manque de personnel entraînant un taux des congés de maladie en croissance ainsi qu'une insatisfaction générale auprès du personnel.



- Le 15 mai 2013, plusieurs délégués et militants des hôpitaux CHL, INCCI, CHK et de la Clinique St. Marie ont participé à une formation sur la prévention du « burnout » (épuiement professionnel).



- A partir du 1^{er} juillet 2013, Pierre KIRPACH est le nouveau délégué permanent du LCGB au CHL.



Du côté des conventions collectives :

- CCT Co-labor : signature du renouvellement de la convention collective (11 juin 2013)



- Le 13 mars 2013, la délégation de ProActif a.s.b.l. a participé à une journée de formation au CEFOS à Remich.



- Le 27 mars 2013, une délégation du LCGB a été reçue par le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale pour un échange de vues concernant le projet de loi 6469 relatif aux droits et obligations du patient.



- Le 19 avril 2013, une délégation du comité fédéral LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif a rencontré le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale pour discuter des évolutions dans le secteur hospitalier.



- Le 23 juillet 2013, une réunion de présentation de la nouvelle convention collective de Co-labor a eu lieu à la centrale du LCGB. La secrétaire syndicale Céline CONTER a expliqué les nouveautés de la convention et a ensuite répondu aux questions des participants.



- CCT Domaine thermal de Mondorf : signature du renouvellement de la convention collective (25 septembre 2013)



- CCT SAS : Signature d'un avenant à la convention collective (4 décembre 2013)

2014

Actions :

Le 29 avril 2014, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif a organisé à la centrale du LCGB une journée des délégués du LCGB.

L'évolution membres dans les hôpitaux et les maisons du secteur SAS et l'avancement des négociations collectives pour les conventions collectives SAS et FHL ont été présentés à l'ensemble des délégués.



Du côté des conventions collectives :

- CCT SAS : en cours de négociation
- CCT FHL : en cours de négociation

2 Structures particulières

Commission des Résidents Étrangers du LCGB (CRE)

2010

- Comme toutes les années, le LCGB a participé avec un stand au 27^e Festival des Migrations qui s'est déroulé du 20 au 21 mars 2010 à LuxExpo au Kirchberg.
- Le 30 mars 2010, une délégation du LCGB a été reçue dans les locaux de l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI).

Les interlocuteurs ont notamment abordés les thèmes suivants : l'intensification de la collaboration entre l'ASTI et le LCGB au sein de la « Plateforme Migrations & Intégration », la présentation du nouveau portail d'information « bienvenue.lu » de l'ASTI et des thèmes politiques d'actualité, notamment le contenu du « contrat d'accueil et d'intégration », la régularisation des sans-papiers, l'organisation de campagnes pour inciter la population étrangère à s'inscrire sur les listes électorales et finalement l'accès des étrangers au référendum communal.



- Le 7 octobre 2010, la CRE du LCGB a organisé au centre culturel de Sandweiler une table ronde sur le thème « La pauvreté des étrangers : une réalité ? ».



En même temps, la CRE regrette que sa revendication d'introduire une inscription d'office des résidents étrangers sur les listes électorales n'ait pas été retenue dans la nouvelle loi.

- Comme toutes les années, le LCGB a participé avec un stand au 28^e Festival des Migrations qui s'est déroulé du 18 au 20 mars 2011 à LuxExpo au Kirchberg.



- Les 12 et 13 Novembre 2011, le LCGB a participé au 7^e Congrès des Associations issues de l'immigration s'est réuni à LuxExpo au Kirchberg en présence des représentants de plus de 70 structures, des représentants du Gouvernement et de nombreux invités du monde politique et social luxembourgeois.

Le Congrès du Comité de Liaison des Associations d'Étrangers (CLAE), programmé tous les cinq ans, a débattu de manière approfondie des questions relatives à une meilleure inscription des citoyens de nationalité étrangère dans la société luxembourgeoise.

Les structures présentes ont réaffirmé leur volonté de contribuer à la construction d'une société qui tend à réduire les différences entre les citoyens, une société sans racisme et discrimination, une société, culturellement métissée, où la reconnaissance des références culturelles de chacun permet un enrichissement mutuel.



2011

- Le 27 janvier 2011, la Chambre des députés votent la nouvelle loi communale qui ouvre l'accès aux mandats communaux aux ressortissants non communautaires, y compris aux postes de bourgmestre ou échevin. Ce changement est appliqué dès les élections communales du 9 octobre 2011.

La CRE se réjouit du vote de cette nouvelle loi communale qui ouvre un droit démocratique aux résidents étrangers : la participation à la fois active et passive aux élections communales. Ce changement législatif constitue une étape essentielle pour renforcer la cohésion dans notre société et pour faciliter l'intégration des non Luxembourgeois.

2012

Comme toutes les années, le LCGB a participé avec un stand au 29^e Festival des Migrations qui s'est déroulé du 17 au 18 mars 2012 à LuxExpo au Kirchberg.



2013

- A l'occasion de l'année européenne du citoyen, le LCGB participe parmi d'autres associations au lancement de l'initiative « Making Luxembourg » coordonnée par l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrants (ASTI).



- Le 4 février 2013, le comité central du LCGB se prononce à l'unanimité en faveur d'un grand débat public sur l'ouverture du droit de vote pour résidents étrangers. Le LCGB a ensuite contacté plusieurs députés européens et l'ASTI pour mener un premier échange de vues à ce sujet.

Au cours de ces échanges de vues, il a notamment été souligné que l'ouverture du droit de vote pour résidents étrangers doit d'abord être sérieusement discuté dans l'opinion publique afin d'éviter des dérives vers la xénophobie ou le racisme. Si le Luxembourg s'engage de façon réfléchie sur cette voie, le droit de vote pour résidents étrangers serait le garant de plus cohésion sociale au Grand-Duché de Luxembourg.

Entrevue avec le député européen Charles GOERENS (25 février 2013)



Entrevue avec le député européen Georges BACH (4 mars 2013)



Entrevue avec l'ASTI (7 mars 2013)



Entrevue avec le député européen Claude TURMES (8 mars 2013)



- Comme toutes les années, le LCGB a participé avec un stand au 30^e Festival des Migrations qui s'est déroulé du 16 au 17 mars 2013 à LuxExpo au Kirchberg.



- Le 13 mars 2013, le Conseil de gouvernement adopte le projet de loi modifiant la loi du 23 octobre 2008 sur la nationalité luxembourgeoise.

La CRE du LCGB procède alors à une analyse du « Rapport d'évaluation du Ministère de la Justice » sur la loi susmentionnée et propose une série d'adaptations afin d'améliorer l'intégration dans la vie sociale et politique du pays.

Selon l'avis de la CRE, l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise devrait servir de motivation pour encourager l'intégration dans la société luxembourgeoise et ne pas se réduire à une simple formalité qui signifie la fin d'un long processus d'intégration. Il n'est pas acceptable de négliger la position des résidents étrangers dans la société luxembourgeoise vu leur apport à l'économie nationale et l'importance de la libre circulation des salariés dans la Grande-Région.

Sur base de ces considérations, la CRE prend position sur quelques points primordiaux, dont le premier est la durée de résidence.

Un retour à une durée de résidence de cinq ans au Luxembourg serait important pour une plus grande ouverture à la nationalité luxembourgeoise. Il serait également envisageable que la durée de résidence ne serait pas nécessairement consécutive.

Deuxièmement, la CRE se prononce favorable par rapport à l'article 29 de la loi de 2008, qui a pour but majeur de permettre l'acquisition de la nationalité aux frontaliers de la Grande-Région. Cet article est actuellement applicable de façon transitoire dans la loi jusqu'en 2018. La CRE demande l'applicabilité permanente de cet article qui accorde aux étrangers ayant un aïeul qui possédait la nationalité luxembourgeoise à la date du 1^{er} janvier 1900 et être le descendant en ligne directe paternelle ou maternelle de cet aïeul d'acquies la nationalité luxembourgeoise.

Troisièmement, la connaissance de la langue luxembourgeoise est essentielle à l'intégration des étrangers et à les faire participer à la vie quotidienne et associative au Luxembourg. L'apprentissage du luxembourgeois devrait être une chance et non un moyen d'exclusion. Cependant, le niveau de connaissance élevé et l'épreuve nécessaire à l'acquisition de la nationalité ne doivent pas constituer une barrière à la nationalité luxembourgeoise et conduire à l'exclusion.

Qui plus est, la loi de 2008 accorde des dispenses pour l'épreuve de langue luxembourgeoise et les cours en civique pour les personnes ayant fréquenté au moins sept ans de leur scolarité au Luxembourg, ou ayant une autorisation de séjour datant avant le 31 décembre 1984. La CRE propose de remplacer la dispense relative à la date du

31 décembre 1984 par une durée générale de 20 ans de résidence au Luxembourg. Une autre dispense devrait être accordée aux personnes à l'âge de 60 ans, afin que l'épreuve ne leur pose pas un fardeau au lieu d'une chance d'intégration.

Finalement, la CRE est en faveur de l'introduction du droit de sol qui dans ce cas devrait remplacer le double droit de naissance actuellement en place.

Selon la CRE, le droit du sol conditionné pourrait favoriser l'intégration des enfants étrangers nés au Luxembourg, supposant qu'ils apprennent le luxembourgeois à l'école et qu'on les met sur un pied d'égalité avec les enfants luxembourgeois.

- Les responsables de l'ASTI et du syndicat LCGB se sont rencontrés en juillet 2013 pour discuter de l'importance d'ouvrir le droit de vote aux élections législatives aux non luxembourgeois résidents.

Les 2 parties se sont accordées à souligner la situation exceptionnelle du Grand Duché comptant une présence de 44 % de résidents non luxembourgeois. Afin de garantir la légitimité actuelle des 60 députés à la Chambre, l'accès aux élections législatives devrait être envisagé rapidement. Un large débat devrait avoir lieu autour de cette question et la nouvelle chambre des députés devrait aux

yeux des 2 organisations trancher cette question au cours de sa prochaine période législative.



2014

Comme toutes les années, le LCGB a participé avec un stand au 31^e Festival des Migrations qui s'est déroulé du 15 au 16 mars 2014 à LuxExpo au Kirchberg.



LCGB-Femmes

2010

Le 11 et 12 mars 2010, s'est tenue une conférence du CES-Femmes à Luxembourg. En présence du Ministre de Travail et de l'Emploi, Nicolas SCHMIT, et de Madame E. ROOS, membre du conseil d'administration d'Arcelor Mittal, des expériences faites par des femmes arrivées à la prise de décision, les pour et les contres des quotas, la création de travail en réseau, la formation, l'accompagnement, le tutorat, les valeurs et les capacités ont été discutés.



- Le 8 mars 2011 a eu lieu la 100^e Journée Internationale des Femmes. A cette occasion, le comité du LCGB-Femmes a profité pour entreprendre une marche démonstrative dans la capitale de Luxembourg.

Les sujets traités étaient l'égalité salariale, maisons relais qualifiées pour chaque enfant, heures de travail modernes, conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, égalité des chances et carrières, femmes aux postes de décision, lutte contre les emplois précaires et pensions égales.

YouTube

Vidéo : Journée internationale des femmes
<http://www.youtube.com/user/lcgblux>



2011

- Le 4 mars 2011, une délégation du LCGB rencontre la ministre de l'Égalité des Chances, Françoise HETTO-GAASCH, pour discuter sur l'égalité de traitements. Le LCGB a profité de cette occasion pour présenter plus particulièrement son programme d'action en matière d'égalité entre hommes et femmes.



2012

Le 14 novembre 2012, le comité du LCGB-Femmes s'est réuni à la centrale du LCGB à Luxembourg. À l'ordre du jour figuraient les élections sociales 2013, une rétrospective de la manifestation contre la réforme du système de pension et les futures activités du LCGB-Femmes.



2013

- Le 5 mars 2013, une délégation du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a été reçue par la direction du LCGB. Lors de cette entrevue, le CNFL a présenté ses revendications au niveau législatif, revendications qu'il serait heureux de voir soutenues par les responsables politiques et sociaux.

Parmi les dix thèmes passés en revue figurent notamment la réforme de l'assurance-pension, les conventions collectives de travail, la réforme du divorce ainsi que la prise de décision au niveau économique.



- Le 24 septembre 2013, le LCGB et le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) ont invité à une conférence combinée

d'une table ronde portant sur le sujet de l'individualisation des droits sociaux. Les invités et participants de la table ronde étaient le Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale Mars DI BARTOLOMEO, les députés Lydia MUTSCH et Paul-Henri MEYERS, la présidente de la CNFL Danielle BECKER-BAUER, et le président national du LCGB Patrick DURY.



- Du 21 au 23 novembre 2013, l'ancienne responsable des LCGB-Femmes Viviane GOERGEN et la nouvelle responsable des LCGB-Femmes Mandy NOESEN ont participé à la 18^e Conférence fédérale des femmes du DGB à Berlin.

Cette conférence a été placée sous le thème des « Familienernährerinnen », les femmes qui travaillent et gagnent soit plus que leur mari soit sont monoparental. Ces femmes sont, dans la majorité des cas, embauchées dans les « mini-jobs » pour un temps partiel et ne gagnent pas beaucoup d'argent. Ce phénomène s'est développé les dernières années et devient de plus en plus flagrant.

LCGB-Retraités

2010

- Le 26 mai 2010 a eu lieu à Arlon l'assemblée générale du comité de pilotage CFDT-CSC-LCGB. Intervenaient comme orateurs, Roger BRIESCH de la CFDT, longtemps membre du Conseil Economique et Social Européen (CESE) ainsi que Anne DELVAUX, ancienne journaliste à la RTBF et députée européenne.

Les orateurs s'accordaient pour souligner que les institutions européennes connaissent des limites pour développer activement le volet social.

- Le 3 et 4 juin 2010, le séminaire annuel du LCGB-Retraités a eu lieu à Remich. Les sujets suivants ont été abordés et discutés au cours du séminaire : le pass énergétique (Peter GASTHAUER), l'assurance dépendance (Andrée KERGER), le ZithaGesondheitszentrum (Pia MICHELS et Marc KEIPES) et la sexualité des seniors (Mill MAJERUS).



- Le 17 juin 2010, une délégation du LCGB-Retraités a été reçue par le député européen Georges BACH pour une visite du Parlement européen à Strasbourg.



- Le 1^{er} octobre 2010, le LCGB-Retraités a visité l'hospice « Haus Omega » à Hamm, dédié aux soins palliatifs.



- Le 6 novembre 2010, le LCGB-Retraités a fêté lors d'une séance académique son 50^e anniversaire à Grevenmacher.



2011

Les 19 et 20 mai 2011, le séminaire annuel pour pensionnés du LCGB a eu lieu à l'Euro-Hôtel à Gonderange.

Plusieurs douzaines d'assistant(e)s ont eu l'occasion d'étendre leurs connaissances sur des sujets d'actualité concernant également le troisième âge, tels que la nouvelle directive européenne concernant les soins de santé transfrontaliers (Georges BACH, député européen), la démence sénile (Denis MANCINI et Alain TAPP, Alzheimer Lux.), la mise sous tutelle ou curatelle (Christine DOERNER, notaire), la médecine complémentaire (AIDA – Aide et Assistance asbl) et la réforme projetée du système luxembourgeois des pensions (Alain RASSEL, responsable de la politique sociale du LCGB).



2012

- Le 9 mars 2012, le LCGB-Retraités s'insurge contre l'automatisme que le gouvernement compte mettre en œuvre pour procéder à une réduction de l'ajustement des pensions et revendique que la solidarité entre générations s'enclenche : une réduction des ajustements ne peut être acceptée sans augmentation simultanée des taux de cotisations !

Le projet de loi en question ne prévoit effectivement aucune réduction des pensions actuelles, mais les augmentations régulières des pensions via le mécanisme de l'ajustement au niveau de vie seront selon ce même projet de loi sérieusement revues à la baisse.

- Le comité de pilotage des aînés des 3 frontières comportant des représentants des syndicats CSC (Belgique), CFDT (France) et LCGB (Luxembourg) a tenu son assemblée générale le 22 mai 2012 au siège du LCGB à Luxembourg.

L'invité d'honneur, le président de la FERPA (Fédération Européenne des Retraités et Personnes Âgées), Robert RACKÉ a mis en avant la notion de protection sociale des travailleurs (ici en particulier celle des travailleurs âgés) en tant qu'investissement productif pour la qualité de vie dans la société. Il déplore qu'aux yeux de la Commission Européenne, le « vieillissement actif » est synonyme de l'« augmentation de l'âge de la retraite » et que la « solidarité entre générations » est synonyme de « garantir les pensions via des régimes contributifs privés ».



- Le 19 septembre 2012, le comité du LCGB-Retraités s'est réuni pour traiter différents points : l'augmentation de la pauvreté dans la population, les nouveautés dans le domaine de la sécurité sociale, la loi sur la protection des patients et le nouveau « Hôpital du Sud ».

Le projet de Charte pour Seniors, élaboré par le comité a également été présentée et adoptée à l'unanimité.



- Lors de son allocution de bienvenue, le président du LCGB-Retraités Norry PEIFFER a pu se féliciter de l'intérêt grandissant qu'élicite le séminaire annuel des séniors qui a eu lieu les 7 et 8 novembre 2012 au CEFOS à Remich. Il a ensuite lancé les débats sur l'actualité politique en commentant la suppression de l'ajustement des pensions de vieillesse pour l'année 2013.

Le responsable pour la politique sociale du LCGB Alain RASSEL a tenu un exposé sur la substitution des médicaments de marque par des médicaments génériques. Cette possibilité, introduite par la réforme du système de santé en 2010, n'a pas encore été mise en pratique, mais les risques afférents sont minimes grâce à l'excellente protection du patient inhérente aux textes de loi qui l'encadrent.

L'invitée Chantal DE MESMAEKER a tenu un exposé sur les problèmes de maltraitance des personnes âgées ainsi que sur le fonctionnement de l'assurance dépendance.



- Le 14 décembre 2012, le comité du LCGB-Retraités dénonce dans la presse l'acte absurde du gouvernement qui consiste à supprimer l'ajustement des pensions prévu pour le 1^{er} janvier 2013. Force est de constater que le gouvernement ne semble plus avoir de plan cohérent pour assainir les finances publiques et s'en prend alors aux revenus des couches de population qui ont travaillé dur toute leur vie pour pouvoir profiter d'une retraite bien méritée !

2013

- Dans sa session du 17 janvier 2013, le comité du LCGB-Retraités a discuté sur la contribution disproportionnée que doivent fournir les personnes âgées pour le redressement des finances publiques. Il a soulevé que :
 - La santé des personnes âgées est en typiquement moins bonne que celle des gens plus jeunes. Il s'en suit que l'augmentation des taux participation des patients aux frais médicaux dans le cadre de la réforme du système de santé de 2010 a coûté plus à ce groupe, car ses frais médicaux sont beaucoup plus élevés que ceux de la moyenne de la population.
 - La suppression de l'ajustement des pensions 2013 a encore creusé l'écart entre l'évolution des revenus des pensionnés et celle de la population active.
 - Certaines augmentations conséquentes (jusqu'à 50 %) des prix de pension en maison de retraite (p. ex. Hospices Civils de la ville de Luxembourg) avait déjà été dénoncées par le LCGB.

A cela s'ajoute début 2013 que le prix de la « Seniorenkart » a doublé. Cette mesure discriminatoire du gouvernement consistant s'inscrit donc dans une longue série de mesures d'austérité qui mettent à contribution de façon disproportionnée les couches de population âgées.



- Le 17 avril 2013, le congrès de la fédération du LCGB-Retraités a eu lieu à Differdange. Près de 200 retraités et bénéficiaires d'une préretraite étaient présents à ce congrès quinquennal.

Suite à la présentation du rapport d'activités des années 2008-2013, les participants au congrès ont procédé au renouvellement des mandats syndicaux de la fédération du LCGB-Seniors. Le président sortant Norry PEIFFER a été réélu.

Les autres membres élus du nouveau comité sont : Alex COTTERCHIO, Norbert CARATTI, Marcel DELTGEN, Emile GASPER, Albert GRES, Lucien KLEES, Marcel KUTTEN, Roger LUTGEN, Jean MANTZ, Albert MARQUART, Albert MENGHI, Anita NICKTS, Gaby SCHAUL-FONCK, Nic. SCHEITLER, Eugène SCHMITZ, Jean-Claude WEIS, Jean-Pierre WEINTZEN, Fernand WILLMES, Roger WOHL.

Comme auparavant, la fédération sera représentée au sein du comité central du LCGB par son président Norry PEIFFER.

En outre, la Charte Senior du LCGB a été présentée aux membres du congrès. Cette charte comprend trois chapitres qui résument les objectifs concrets que la fédération du LCGB-Seniors a défini pour les cinq prochaines années : le maintien du pouvoir d'achat des retraités, la promotion du vieillissement actif et la création de conditions de vie adéquates pour les retraités.



- Le nouveau comité de la fédération LCGB-Retraités, élu au congrès du 17 avril 2013, s'est réuni une première fois le 25 avril 2013 à la Centrale du LCGB au Luxembourg. Le point essentiel à l'ordre du jour de cette réunion était la constitution du nouveau bureau exécutif.

Le président Norry PEIFFER ayant déjà été choisi lors du congrès, il restait à pourvoir aux postes des deux vice-présidents, du secrétaire des du trésorier.

La composition retenue est la suivante : Jean-Pierre WEINTZEN (1^{er} Vice-Président), Jean MANTZ (2^e Vice-Président), Lucien KLEES (Secrétaire), Anita NICKTS (Trésorière).



- Le 5 septembre 2013 s'est tenu au CEFOS à Remich le séminaire annuel du LCGB-Retraités. Organisé sur une seule journée, l'événement a rassemblé plus de 60 personnes.

En guise d'introduction, les participants ont eu droit aux conseils de l'« Amicale vun dem Seniorensëcherheetsberoder » pour éviter les vols à la tire et les vols à l'astuce. Des conseils écoutés par l'assemblée avec un grand intérêt.

Pour clore le séminaire, Norry PEIFFER, le président du LCGB-Retraités, a exposé les revendications du LCGB concernant la qualité de viave des retraités dans le contexte des prochaines élections parlementaires.



- Le 16 octobre 2013, un membre méritant du comité du LCGB-Retraités, Albert GRES, a été honoré pour son engagement syndical.



- Lors de sa réunion du 24 avril 2014, le comité du LCGB-Retraités a discuté sur les différentes mesures budgétaires et financières qui ont récemment été annoncées par le gouvernement dont notamment la hausse de 2 % de la TVA au 1^{er} janvier 2015 et l'intention du gouvernement de reconduire la modulation indiciaire soit dans un accord entre partenaires sociaux ou bien par voie législative en absence d'un tel accord avant l'été 2014.

2014

- Le 23 janvier 2014, le comité du LCGB-Retraités a remercié son secrétaire fédéral Alain RASSEL et lui a souhaité un bon départ en préretraite.

Le LCGB-Retraités constate que les deux mesures précitées vont avant tout mettre à contribution les salariés et retraités dont notamment ceux à faibles revenus. Le LCGB-Retraités ne peut pas marquer son accord à une politique budgétaire et financière qui fragilise l'existence des pensionnés en général et des retraités à santé faible ou délicate.

LCGJ (LCGB-Jeunes)

2010

Début 2010, le LCGJ et les CSC Jeunes de la région d'Arlon se sont lancés dans le défi d'informer les frontaliers belges sous forme d'une brochure sur leurs droits et leurs devoirs dans leur pays de travail.

En printemps 2010, le LCGJ a édité une brochure « Job vacances » pour donner un coup de main aux étudiants qui veulent trouver un travail pendant les vacances d'été.



2011

Le 1^{er} octobre 2011, le LCGB et l'Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois (ACEL) se sont rencontrés pour faire un tour de table sur les différents problèmes auxquels les étudiants luxembourgeois sont confrontés à l'étranger.

Il a également été discuté sur la nouvelle législation en matière des aides financières pour études supérieures, sur les contrats d'initiation à l'emploi – expérience pratique (CIE-EP) et sur les éventuelles répercussions de la réforme de notre système des pensions pour les salariés ayant poursuivis plusieurs années d'études.



2012

- En octobre et novembre de 2012, le comité a discuté sur les élections sociales 2013 et les futures activités de la structures jeunes du LCGB dont notamment l'organisation du stand traditionnel au marché de Noël à Echternach. Sur l'ordre du jour figurait également un échange d'idées pour un nouveau logo LCGJ.



- Du 14 au 16 décembre 2012, le LCGJ et la section d'Echternach du LCGB sont de nouveau présent avec un stand au marché de Noël à Echternach.



2013

- Dans sa réunion du 24 avril 2013, le comité du LCGJ, a discuté sur plusieurs sujets d'actualité dont notamment la réforme de l'enseignement secondaire. Suite à cette discussion, le LCGJ revendique une formation initiale de qualité pour tous les jeunes au Luxembourg.

- Le 13 mai 2013 des représentants de différentes organisations de jeunesse, membres de la Conférence générale de la jeunesse du Luxembourg (CGJL), dont le LCGJ, la structure jeunes du LCGB, ont rencontré le Ministre du Travail Nicolas SCHMIT pour lui remettre officiellement leur avis commun concernant l'emploi des jeunes au Luxembourg, intitulé « Destiné à la précarité : un appel commun pour réagir ! »



- Le Centre d'Information Jeunes (CIJ) rencontre le LCGB le 30 août 2013 pour un échange de vues sur l'éducation et la formation des jeunes, la transition et l'accès au marché de l'emploi ainsi que les jeunes actifs sur le marché de l'emploi.

Cette entrevue a eu lieu dans le cadre des travaux du CIJ pour l'élaboration d'un dossier spécial d'information visant une consultation plus facile des jeunes dans le cadre la mise en place d'un dialogue structuré entre les jeunes et le gouvernement.



2014

- En printemps 2014, le LCGB publie une nouvelle brochure pour jeunes sur le travail de vacances pour aider les jeunes à découvrir les droits ainsi que les devoirs entre employeur et jeune salarié.

Sont contenus dans cette brochure un exemple de lettre de motivation, de curriculum vitae ainsi qu'un exemple d'un contrat de travail. D'autres informations contenues dans la brochure concernent la recherche d'un travail de vacances, la rémunération, les conditions de travail et les droits des mineurs.



- Le 16 avril 2014, les secrétaires syndicaux du LCGB Sandy STRICHARTZ et Jean-Luc ZAHLEN se sont rendus dans les locaux de la rédaction du journal « SLAM ». Ce journal s'adresse à la population jeune, active et étudiante, et fonctionne selon le principe que ce sont ces-mêmes jeunes qui s'occupent de rédiger les articles.

Lors de l'entrevue, le LCGB a signalé sa volonté de coopérer dans l'élaboration d'articles concernant les jeunes actifs et les jeunes rentrants dans la vie active.



Les trois circonscriptions du LCGB

2010

- Début janvier 2010, les trois circonscriptions du LCGB ont invité à leurs traditionnelles réceptions de Nouvel An. Lors de ces trois réceptions régionales, le président national du LCGB Robert WEBER a passé en revue l'actualité politique et sociale de l'année 2009 pour évoquer ensuite les enjeux de la Tripartite Nationale du début de l'année 2010.

Circonscription Sud (5 janvier 2010)



Circonscription Centre-Est (8 janvier 2010)



Circonscription Nord (9 janvier 2010)



- Vu que la politique régionale n'a montré jusqu'à présent que peu d'intérêt pour la route nationale N7, la circonscription Nord du LCGB décide de lancer lors d'une conférence de presse une pétition sur l'avenir de la N7 qui porte sur quatre volets précis :
 - l'aménagement en quatre voies, y compris l'installation d'une séparation entre les voies de circulation de Wemperhardt à Colmar-Berg ;
 - la construction de tous les contournements, y compris d'un « Bypass » au rond-point de Fridhaff ;
 - la construction de ponts rendant superflues les manœuvres de virage à gauche dangereuses ;
 - la reprise des mesures de construction dans le « Plan Sectoriel des Transports ».



- En juillet 2010, le comité de la circonscription Nord du LCGB analyse les projets actuels du gouvernement Luxembourgeois qui ont l'objectif de retrouver l'équilibre dans le budget public. L'augmentation de la dette nationale qui a été acceptée pour le sauvetage de l'économie nationale doit être amortie dans l'ordre du possible sans charge supplémentaire pour les bénéficiaires de ces mesures – les entreprises. Il n'est donc pas surprenant de voir les salariés prendre la majeure partie de la charge via une perte réelle de pouvoir d'achat sous telle ou telle mesure.

La circonscription Nord du LCGB ne peut se déclarer d'accord que, à coté d'une charge supplémentaire peu appropriée des petits salaires, il existe une discrimination dans d'autres termes :

1. Les salariés ayant un trajet long subiront des charges nettement plus élevées que ceux qui ont leur domicile à proximité du lieu de travail. Ceci représente aux yeux de la circonscription Nord du LCGB une discrimination de la population rurale qui dispose déjà d'un accès au transport et spécifiquement du transport en commun moins développée. Si on ajoute la suppression des lignes d'autobus peu fréquentées, il est évident à qui se présentera la facture !
2. La transposition de la loi sur l'eau potable du 19 décembre 2008 prévoit, selon les plans du gouvernement, le calcul des coûts au niveau communal et pénalise la population rurale une fois de plus.

- La pétition de la circonscription Nord du LCGB visant à améliorer la sécurité sur la N7 a rassemblé 6.638 signatures, dont celles de pas moins de 35 députés sur 60. Elle est remise le 22 octobre 2010 aux Présidents de la Chambre des Députés Laurent MOSAR.



2011

- Début janvier 2011, les trois circonscriptions du LCGB ont invité à leurs traditionnelles réceptions de Nouvel An. Lors de ces trois réceptions régionales, le président national du LCGB Robert WEBER a passé en revue l'actualité politique et sociale de l'année 2010 pour évoquer ensuite les engagements syndicaux et sociaux du LCGB pour l'année 2011.

Circonscription Sud (5 janvier 2011)



Circonscription Sud (4 janvier 2012)



Circonscription Centre-Est (7 janvier 2011)



Circonscription Centre-Est (6 janvier 2012)



Circonscription Nord (8 janvier 2011)



Circonscription Nord (7 janvier 2012)



- Le 24 juillet 2011, la circonscription Nord du LCGB a invité à sa 1^{ère} fête familiale au Centre culturel Hennesbau à Niederfeulen.

- Du 13 au 15 mars 2012, les trois circonscriptions du LCGB ont organisé des soirées d'information sur les déclarations d'impôts pour l'année 2011.

Au cours de ces trois soirées bien visitées, les participants ont pu adresser leurs questions à l'expert Siggí FARYS qui a également fourni des informations pratiques sur les impôts au Luxembourg et la façon de remplir les déclarations fiscales.



Réunion d'information au Sud du pays (13 mars 2012)



Réunion d'information au Nord du pays (14 mars 2012)



2012

- Début janvier 2012, les trois circonscriptions du LCGB ont invité à leurs traditionnelles réceptions de Nouvel An. Lors de ces trois réceptions régionales, le président national du LCGB Patrick DURY a passé en revue l'actualité politique et sociale de l'année 2011 pour évoquer ensuite les principaux sujets qui vont occuper le LCGB tout au long de cette nouvelle année 2012 : le projet de réforme de notre système de pensions, la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé et le chômage des jeunes.

Réunion d'information au Centre du pays (15 mars 2012)



- Le 10 juin 2012, la circonscription Centre-Est du LCGB a invité à sa 1^{ère} fête familiale au centre culturel à Sandweiler.



- Le 17 juin 2012, la circonscription Nord du LCGB a invité à sa 2^e fête familiale au Centre culturel Hennesbau à Niederfeulen.



- Le 6 novembre 2012, la Circonscription Nord du LCGB invite à Ettelbruck à une première soirée thématique sur le burnout avec les experts, le psychologue diplômé Dr. Gilles MICHAUX (Zitha Gesundheitszentrum) et le coach systémique Alain WOLFF (ComeT Concepts). Environ 100 personnes ont participé avec intérêt à la soirée thématique et de nombreuses questions sur la problématique du burnout ont été posées.



Circonscription Nord (5 janvier 2013)



Circonscription Sud (10 janvier 2013)



Circonscription Centre-Est (14 janvier 2013)



- Le 22 janvier 2013, la Circonscription Sud du LCGB invite à Kayl à une soirée thématique sur le burnout avec les experts, le psychologue diplômé Dr. Gilles MICHAUX (Zitha Gesundheitszentrum) et le coach systémique Alain WOLFF (ComeT Concepts). Environ 100 personnes ont participé avec intérêt à la soirée thématique et de nombreuses questions sur la problématique du burnout ont été posées.



- A partir du 23 septembre 2013, un consultant INFO-CENTER assure tous les lundi après-midi et jeudi matin un service d'aide et d'assistance au bureau INFO-CENTER du LCGB à Wiltz.



2013

- Début janvier 2013, les trois circonscriptions du LCGB ont invité à leurs traditionnelles réceptions de Nouvel An. Lors de ces trois réceptions régionales, le président national du LCGB Patrick DURY a notamment présenté les enjeux des élections sociales de novembre 2013 et les engagements électoraux du LCGB.

2014

- Le 16 janvier 2014, les trois circonscriptions du LCGB ont invité pour la première fois à une réception de Nouvel An comme. Lors de cette réception, le président national du LCGB Patrick DURY a passé en revue les résultats des élections sociales de 2013 pour évoquer ensuite des sujets d'actualité politique et sociale avant tout la croissance inquiétante du chômage et le déséquilibre budgétaire de l'Etat.



- Le 8 mars 2014 a eu lieu à Boulaide le congrès quinquennal de la circonscription Nord du LCGB. 75 délégués et militants issus des sections locales du LCGB au Nord du pays ont participé à ce congrès.

Suivant l'ordre du jour, le rapport d'activités des années 2009-2013 a été présenté par le secrétaire général Francis LOMEL.

Le congrès a ensuite procédé au renouvellement des différents mandats syndicaux de la circonscription Nord du LCGB. Le président sortant Jean-Claude WEIS a été réélu président de la circonscription et siègera en cette fonction au sein du Comité exécutif et au Comité central du LCGB. Emy HOFFMANN, Jemp SCHARTZ, Guy SCHON et Arsène WEBER ont été élus représentants de la circonscription au sein du comité central.

Le nouveau comité de la circonscription se compose de la façon suivante : Alain BRANDENBURGER, Antonio D'ANGELO, Marcel FAUTSCH, Peggy FETTES, Aloyse GUTH, Emy HOFFMANN, Anita JACOBY, Emile LECLERCQ, Nico LILTZ, Anita NICKTS, Eugène REDING, Eliane REDING-KEISER, Jean-Pierre SCHARTZ, Raymond SCHLIM, Vroni SCHMITT HAUMER, Guy SCHON, Christiane SCHREINER, Willy STEFFEN, Arsène WEBER, Jean-Claude WEIS, Fernand WILLMES.

Le secrétaire d'Etat au Développement durable et aux Infrastructures, Camille GIRA, a tenu un exposé en tant qu'invité spécial sur la politique de mobilité du nouveau gouvernement au Nord du pays.

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB, Patrick DURY, a tiré un bilan de l'année sociale et syndicale 2013 et a ensuite présenté les revendications en matière de politique sociale et d'emploi du LCGB à l'adresse du nouveau gouvernement.



- Le 22 avril 2014 a eu lieu à Differdange le congrès quinquennal de la circonscription Sud du LCGB. 90 délégués et militants issus des sections locales du LCGB au Sud du pays ont participé à ce congrès.

Suivant l'ordre du jour, le rapport d'activités des années 2009-2013 a été présenté par le secrétaire général Francis LOMEL.

Le congrès a ensuite procédé au renouvellement des différents mandats syndicaux de la circonscription Sud du LCGB. Le président sortant Fernand SEYLER a été réélu président de la circonscription et siègera en cette fonction au sein du Comité exécutif et au Comité central du LCGB. Alain LILTZ, Jean-Paul POOS, Gaby SCHAUL-FONCK et Daniel SCHMIT ont été élus représentants de la circonscription au sein du comité central.

Le nouveau comité de la circonscription se compose de la façon suivante : Gaston BERCHEM, Guy BRITZ, Romain CHRUCHTEN, Roland DOSTERT, Claude FABECK, Fernand GAASCH, Kim Andy JACOB, Alain LILTZ, Robert MARTIN, Gaston MEYER, Jean-Paul POOS, Patrick POSSENTI, Roby POZZACCHIO, Gaby SCHAUL-FONCK, Aloyse SCHILTZ, Daniel SCHMIT, Fernand SEYLER, Marco WAGENER, Gaby WEYRICH.

Le directeur de l'entreprise artisanale Sanichauer, Nico BIEVER, a tenu un exposé en tant qu'invité spécial sur l'entrepreneuriat et son importance pour le développement de l'économie luxembourgeoise.

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB, Patrick DURY, a tiré un bilan de l'année sociale et syndicale 2013 et a ensuite présenté les revendications en matière de politique sociale et d'emploi du LCGB à l'adresse du nouveau gouvernement.



- Le 30 mai 2014 a eu lieu à Junglinster le congrès quinquennal de la circonscription Centre-Est du LCGB. 100 délégués et militants issus des sections locales du LCGB au Centre-Est du pays ont participé à ce congrès.

Suivant l'ordre du jour, le rapport d'activités des années 2009-2013 a été présenté par le secrétaire général Francis LOMEL.

Le congrès a ensuite procédé au renouvellement des différents mandats syndicaux de la circonscription Centre-Est du LCGB. Le président sortant Nico HOFFMANN a été réélu président de la circonscription et siègera en cette fonction au sein du Comité exécutif et au Comité central du LCGB. Jean-Marie BARTEL, François GLEIS, Pierrot KLEIN, Aloyse WAGNER ont été élus représentants de la circonscription au sein du comité central.

Le nouveau comité de la circonscription se compose de la façon suivante : Robert BACK, Jean-Marie BARTEL, Marc BIER, Martin BUERTIN, Nicolas BURG, Angélique CHARRUE, Paul FOLSCHIED, François GLEIS, Albert HIPPE, Guy HIRTZ, Nico HOFFMANN, Jean-Jacques HUSS, Aloyse KOERNER,

Jean LUDWIG, Roger LUTGEN, Sacha SCHMIT, Marc THEKES, Aloyse WAGNER, Gilbert WAGNER.

Le directeur des ressources humaines du Paul Wurth S.A., René FRIEDERICI, a tenu un exposé en tant qu'invité spécial sur l'histoire de son entreprise, sa philosophie de gestion du personnel et l'importance du capital humain dans le développement des activités de la société Paul Wurth.

Dans son allocution de clôture, le président national du LCGB, Patrick DURY, a ensuite tiré un bilan des mesures d'épargnes annoncées

par le gouvernement pour ensuite rappeler les revendications en matière de politique sociale et d'emploi du LCGB.



Les sections locales du LCGB

2010

- Le 24 février 2010, section de Grevenmacher du LCGB fait un don de 750 € à UNICEF pour les victimes du tremblement de terre à Haïti.



- Le 1^{er} octobre 2011, les sections Differange et Commune de Pétange du LCGB, en collaboration avec la fédération LCGB-Santé, Soins et Social, ont invité à une soirée d'information sur le thème : « La complexité de l'Assurance Dépendance ».



- Le 8 octobre 2010, la section Eschdorf-Merscheid du LCGB a invité à une soirée thématique avec le Ministre du Logement Marco SCHANK portant sur « Le logement au Luxembourg ».



2011

- Le 4 janvier 2011, la section de Mondorf/Altwies du LCGB a honoré, ensemble avec le secrétaire général Patrick DURY, Madame Marguerite SCHMIT-DE VALENTIN pour 75^e années d'affiliation au LCGB.



- Le 3 juillet 2011, la section d'Echternach du LCGB a fêté son 75^e anniversaire sous forme d'une fête familiale au lac d'Echternach.



- En juillet 2011, la section de Grosbous du LCGB a fait un don de 3.000 € à l'asbl « Een Häerz fir kribbskrank Kanner » qui s'occupe de l'encadrement psychologique des enfants atteints d'un cancer et de leurs familles.



- Le 15 octobre 2011, la section de Kaundorf/Harel a fêté son 60^e anniversaire.



2012

- Le 2 mars 2012, la section de Dudelange, ensemble avec le président national Patrick DURY, ont remercié Henri DUNKEL pour son engagement en tant que consultant social au bureau régional du LCGB à Dudelange.



- Le 4 octobre 2012, la section de Dudelange à invité au Centre Hild à une réunion d'information sur le droit de succession.



2013

- Le 2 février 2013, la section de Differdange désigne lors de son assemblée générale annuelle le président national Patrick DURY comme président d'honneur de la section.



- En février 2013, la section Eischen du LCGB a fêté dans le cadre de son assemblée générale annuelle son 65^e anniversaire.



- En juin 2013, la section Uelzecht/Syrdall du LCGB a fait un don de 1.000 € à l'ONG « Chrëschte mam Sahel ».



- Le 27 septembre 2013, la section de Kaundorf/Harlange du LCGB a remercié son aumônier Paul MULLER suite à son désignation comme aumônier national du LCGB.



2014

- Le 26 janvier 2014, le LCGB a remercié à l'occasion de la messe pour son 93^e anniversaire son aumônier national sortant Raymond STREWELER pour son engagement de 40 années au sein du syndicat.



- Le 12 avril 2014, les sections de Bastendorf-Fouhren, Hohscheid-Bourscheid et Merscheid du LCGB ont fait un don de 1.650 € au Télévie 2014.



La Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC (CFB)

2010

- Au premier trimestre 2010, la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC (CFB) informe sur un nouveau règlement européen qui apporte à partir du 1^{er} mai 2010 plusieurs changements importants, notamment en matière de droits aux soins de santé et d'affiliation à la sécurité sociale.

En ce qui concerne les frontaliers belges au Grand-Duché de Luxembourg, deux points importants sont soulevés par la CFB :

- les nouvelles dispositions en relation avec le cumul d'une activité salariée au Grand-Duché et indépendante complémentaire en Belgique ;
- les nouvelles dispositions en relation avec le cumul de deux activités salariées (l'une en Belgique, l'autre au Luxembourg).
- En printemps 2010, la CFB écrit au Ministre des Finances Luc FRIEDEN et à la Direction de l'Administration des Contributions suite à l'interpellation de nombreux frontaliers non mariés (avec enfant à charge) qui se voient appliquer à tort la classe d'impôt I au lieu de Ia.

Lors du Comité directeur de la Caisse Nationale des Prestations Familiales (CNPF) du 4 mars 2010, sous l'impulsion du LCGB, une majorité a pu se former au sein du Comité pour mettre un terme à la pratique erronée et discriminatoire de la CNPF qui considérait les indemnités d'interruption de carrière belges comme une prestation familiale, réduisant ainsi le différentiel de l'allocation familiale que touchent les frontaliers belges.

- Le 20 mai 2010, le LCGB a organisé ensemble avec la CSC Verviers pour les frontaliers belges de la Communauté germanophone une réunion d'informations sur des problèmes liés à la fiscalité belge. En effet, dans les secteurs de la construction et de l'artisanat, plusieurs employeurs retiennent de façon illégale une partie des salaires.



- Le 1^{er} octobre 2010, la CFB a fêté son 25^e anniversaire à l'occasion de sa 12^e Assemblée Générale. C'était l'occasion de rappeler le rôle très important qu'a joué la CFB dans la défense des droits des travailleurs frontaliers depuis sa création en 1985.



2011

Suite aux nombreuses interventions du LCGB, la Cour de Cassation confirme en printemps 2011 que les indemnités d'interruption de carrière qui sont versées par l'Office de l'Emploi belge ne sont pas des prestations familiales.

C'est pourquoi, vu les jugements qui sont intervenus, la CFB demande évidemment un règlement rapide de tous les dossiers actuellement en souffrance, mais réclame aussi un remboursement automatique des allocations retirées à tort aux familles frontalières belges concernées, qui se sont vues privées injustement de leurs allocations familiales différentielles et de leurs bonis pour enfant depuis 2005.

Dans un courrier adressé au LCGB et daté du 3 juin 2011, la Ministre de la Famille confirme que « la CNPF procédera aux recalculs qui s'imposent dans le cadre des interruptions de carrière des frontaliers belges ».

Le courrier précise encore que : « Les services de la CNPF, en étroite collaboration avec les avocats en charge des affaires, sont en train de dresser un listing des dossiers en souffrance. Ce listing devrait être disponible vers la mi-juin, de sorte que les recalculs et les remboursements dus aux travailleurs frontaliers belges pourraient se faire par la suite ».

La CFB, qui a multiplié les démarches depuis et les recours depuis le début de ce dossier en 2005, se montre satisfaite de voir enfin un terme mis à cette pratique abusive.

2012

- Le 3 octobre 2012, CFB a tenu sa 13^e assemblée générale annuelle. C'était l'occasion pour rappeler l'important travail de la CFB dans le cadre du dossier des allocations familiales et des bourses d'études.

Benôit MIGEAUX a été reconduit à la présidence de la CFB. Christelle GERARD a été élue à la Vice-présidence. Jacky CHOQUE assure quant à lui le poste de Secrétaire de la CFB.



2013

- Début 2013, le LCGB informe que l'Office National des Pensions (ONP) belge a mis en application le 1^{er} janvier 2013 un article du Règlement européen 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de la sécurité sociale. Ceci implique des changements pour les retraités frontaliers belges.

Tous les pensionnés à carrière mixte (c'est-à-dire qui perçoivent une ou plusieurs retraites étrangères en plus de leur pension belge) qui résident en Belgique sont concernés par la nouvelle mesure.

Le changement consiste en ce que ces retraités se voient dorénavant prélever une cotisation Assurance Maladie-Invalidité (AMI) sur le montant total des pensions qu'ils perçoivent. En plus de cette cotisation AMI, une « cotisation de solidarité » est également prélevée si le montant global des retraites qui sont perçues dépasse un certain plafond.

- Le 21 janvier 2013, l'équipe de la CSC Verviers (communauté germanophone de Belgique) étaient en visite à la Centrale du LCGB à Luxembourg pour une première réunion de travail conjointe entre les secrétaires syndicaux de part et d'autres.



- C'est devant un public nombreux (80 personnes à Bastogne) et (150 personnes à Arlon) que la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC a tenu en février 2013 deux soirées d'information sur le thème de la réforme des pensions.

Côté LCGB, Paul DE ARAUJO a présenté le système de retraite au Grand-Duché ainsi que les changements apportés par la réforme qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013. Il a également répondu aux nombreuses questions de l'assistance.

De son côté, Christian NERENHAUSEN, Responsable du service Pensions de la Mutualité Chrétienne, a pu apporter des explications sur le système belge de retraite et sur les récents changements qui sont intervenus en matière de cotisation sociales pour les retraités frontaliers.

Soirée d'information à Arlon



Soirée d'information à Bastogne



2014

- Le 31 janvier 2014, l'équipe de la CSC Verviers (communauté germanophone de Belgique) a accueilli dans ses locaux une délégation du LCGB pour une réunion de travail conjointe visant un approfondissement de la coopération entre les deux syndicats



- Le 17 mars 2014, le secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg à Arlon, Bruno ANTOINE et le permanent frontaliers de la CSC Luxembourg, Pierre CONROTTE ont participé à une réunion des secrétaires syndicaux du LCGB afin de discuter des sujets d'actualités au niveau des entreprises et d'approfondir la coopération entre les deux syndicats par des actions communes sur le terrain.



La Commission des Frontaliers Français LCGB (CFF)

2010

- Sous le prétexte de « rééquilibrage », l'Etat français change début 2010 le mode de calcul de l'allocation différentielle (ADI). Cette allocation prend désormais en considération la prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation de base versée dès la naissance (ou l'arrivée au foyer de l'enfant) et le complément de libre choix du mode de garde concernant les enfants de moins de 3 ans (à l'exception de l'allocation logement).

Par exemple la prise en charge des cotisations pour nourrices ne pourra plus être cumulée avec l'ADI. Même chose pour l'allocation liée à l'accueil du jeune enfant.

Cette modification signifie, selon la situation de vie des frontaliers français un manque substantiel pécunier qui peut aller jusqu'à plusieurs centaines d'euros par mois. Réduction d'envergure sans préavis, qui est fortement critiquée par le LCGB, d'autant plus qu'elle présente en partie des traits discriminatoires.

Suite aux interventions du LCGB, le calcul de l'allocation différentielle pour les travailleurs frontaliers français, l'entrée en vigueur du décret n°2008-1354 du 19 décembre 2008 est repoussée de la façon suivante :

- à compter du 1^{er} juin 2010 la prime à la naissance ou à l'adoption, l'Allocation de base (de la naissance aux trois mois de l'enfant) et le Complément de libre choix du mode de garde (versement direct) de la Paje, ne seront plus versés. Ils seront intégrés dans le calcul de l'Adi. Lors de la réception de l'attestation fournie par l'organisme qui aura versé les prestations ou avantages familiaux étrangers, la Caf calculera l'Adi en tenant compte des prestations ci-dessus.

Par ailleurs, la Caf prendra en charge les cotisations sociales liées à l'emploi d'une assistante maternelle ou d'une employée à domicile, au titre de l'année 2010.

- à compter du 1^{er} janvier 2011 : ces cotisations seront intégrées dans le calcul de l'Adi. Les frontaliers devront donc, à partir de cette date, les verser directement au centre Pajemploi, après que celui-ci leur aura indiqué le montant à régler. De la même manière que ci-dessus, la Caf calculera chaque trimestre l'Adi, en intégrant le montant de ces cotisations sociales.
- La Commission des Frontaliers Français du LCGB (CFF) se réorganise. En réunion le 25 juin 2010 à Esch-sur-Alzette est décidée la création de deux sections locales dans les régions frontalières françaises.

Seront créées deux sections à Thionville ainsi qu'à Longwy. Le travail de ces sections sera encadré par Francis LOMEL.



- Le 22 octobre 2010, la Commission des Frontaliers Français du LCGB (CFF) organisé à l'Hôtel de Ville à Longwy une réunion d'informations sur le droits du travail des frontaliers.

Parmi les thèmes abordés figuraient l'incapacité de travail, le reclassement, l'invalidité et l'assurance dépendance.



2011

- Dans le cadre de ses activités d'information et de consultation des salariés et d'une démarche active en direction des travailleurs frontaliers, le LCGB déménage en avril 2011 son bureau de consultations à Thionville.



- En été 2011, la Commission des Frontaliers Français du LCGB (CFF) informe les salariés frontaliers ayant exercé une carrière mixte en France et au Grand-Duché, des modalités applicables à compter du 1^{er} juillet 2011 pour un départ en retraite anticipée.

2012

- Le 22 janvier 2012, l'assemblée générale constituante de la section de Longwy a eu lieu. Guy MICHEL a été élu président de la section. Les autres membres du comité de la section sont Jean-Marie BARTEL, Patricia CIPRIANI, Mamadi KABA, Santo MAISANO, François MENTZ et Mireille POTHIER.

Après un tour de table sur les sujets d'actualité politique et sociale, le président national du LCGB Patrick DURY et le secrétaire général adjoint Francis LOMEL ont félicité les membres du comité pour leur engagement.



- Les 8 et 9 mars 2012, le LCGB a organisé à Longwy et Thionville deux réunions d'information sur la déclaration d'impôts au Luxembourg.

A cette occasion, Patrick VAN LANDEGHEM, expert fiscal de la compagnie Assura s.à.r.l., a communiqué de nombreuses informations et précisions sur ce sujet qui concerne et intéresse les contribuables frontaliers qui furent nombreux. Description du formulaire à remplir, éclaircissements sur certains points et illustrations sous forme d'exemples, le public présent a pu prendre connaissance de nombreuses informations pertinentes pour une situation fiscale optimisée (et s'assurer d'un maximum de gains).

Réunion d'informations à Longwy (8 mars 2012)



Réunion d'informations à Thionville (9 mars 2012)



- Le 3 octobre 2012, le secrétaire général adjoint du LCGB Francis LOMEL, le président de la commission des frontaliers français Guy MICHEL et la consultante INFO-CENTER Paola VILASI ont rencontrés le secrétaire régional de la CFDT Lorraine Denis HASSLER au bureau INFO-CENTER du LCGB à Thionville.

Ce fut pour le LCGB l'occasion de discuter des actions communes à mener avec la CFDT pour améliorer les conditions de travail des frontaliers français au Grand-Duché de Luxembourg.



- Le 28 novembre 2012, le LCGB et la CFDT Lorraine organisent à Thionville l'assemblée générale constitutive de l'« Association de Coopération Syndicale LCGB-CFDT Lorraine ».

L'objectif de cette association est de défendre les intérêts collectifs des travailleurs lorrains salariés au Luxembourg et de mener pour ce faire, toute initiative de coopération syndicale. L'association entend se réunir régulièrement pour évoquer les dossiers économiques et sociaux transfrontaliers et organiser des initiatives communes en faveur des frontaliers.

La première action concrète de cette coopération est de proposer aux salariés frontaliers français qui sont affiliés au LCGB ou à la CFDT de bénéficier d'une nouvelle prestation complémentaire santé « Harmonie Transfrontaliers ».



2013

- Le 15 février 2013, la Commission des frontaliers français du LCGB a organisé son assemblée générale annuelle au salon Petitier de la Mairie de Longwy. Cinquante personnes ont participé à cette assemblée générale.

Le président national du LCGB Patrick DURY, le secrétaire général Francis LOMEL et l'Adjoint au responsable pour la politique sociale Paul DE ARAUJO ont présenté lors de cette assemblée générale le nouveau service LCGB INFO-CENTER ainsi que les grandes lignes de la réforme de l'assurance pension et le projet de réforme du reclassement professionnel.



- Le 27 février 2013, la Commission des frontaliers français du LCGB a organisée à Thionville une soirée d'information sur la déclaration d'impôts au Luxembourg.

A cette occasion, un expert fiscal de la compagnie Assura s.à.r.l. a communiqué de nombreuses informations et précisions sur ce sujet qui concerne et intéresse les contribuables frontaliers qui étaient nombreux à participer à la soirée d'informations du LCGB. Le public présent a pu prendre connaissance de nombreuses informations pertinentes pour une situation fiscale optimisée (et s'assurer un maximum de gains): description du formulaire à remplir, éclaircissements sur certains points spécifiques et illustrations sous forme d'exemples concrets.



- Le 4 juin 2013, la direction du LCGB a rencontré la direction de la CFDT-Lorraine à Nancy pour une réunion de travail commune.

Après un tour de table sur la situation économique et sociale au Luxembourg et en Lorraine, il a été discuté sur des actions de coopération concrètes entre LCGB et CFDT-Lorraine.



La Commission des Frontaliers Allemands du LCGB (DGK)

2010

- Le 20 janvier 2010, la Commission des Frontaliers Allemands du LCGB (DGK) rencontre la Ministre de la Famille et de l'Intégration Marie-Josée JACOBS afin de discuter sur les problèmes que les frontaliers rencontrent au niveau de la Caisse Nationale des Prestations Familiales (CNPF).



- Le 9 avril 2010 ont eu lieu à Wasserbillig les premières assemblées générales des sections de Rheinland-Pfalz et de Saarland du LCGB.



- En juin 2010, les sections Rheinland-Pfalz et Saarland du LCGB sont présents avec un stand lors de la 1^{ère} journée de la Grande Région placée sous le thème du 25^e anniversaire des accords de Schengen.



2011

- Le 13 janvier 2011 a eu lieu à Sarrebruck une réunion de travail commune entre le LCGB et le DGB Saar portant sur les nombreux problèmes auxquels se voient confrontés les salariés frontaliers.



- Le 12 mars 2011, le LCGB a organisé ensemble avec l'Administration des Contributions Directes de Trèves une réunion d'information sur la problématique de l'accord de double imposition entre le Luxembourg et l'Allemagne.

Suite à cette réunion à Trèves qui a pu rassembler 300 personnes, le LCGB a adressé un courrier au Ministre des Finances Luc FRIEDEN afin de revendiquer dans l'intérêt des frontaliers concernés une révision de l'accord de double imposition.

You Tube

Vidéo : Réunion d'information
du 12 mars 2011

<http://www.youtube.com/user/lcglux>



- Le 8 avril 2011 a eu lieu à Trèves une réunion de travail commune entre le LCGB et le DGB Trier portant sur les nombreux problèmes auxquels se voient confrontés les salariés frontaliers.



2012

- Le 22 janvier 2012, le LCGB a organisé ensemble avec la Deutsche Rentenversicherung à Merzig une 1^{ère} soirée d'information pour frontaliers allemands sur les pensions.



- Le matin du 10 mars 2012, le LCGB a organisé ensemble avec la Deutsche Rentenversicherung à Mettlach une réunion d'information pour frontaliers allemands sur les pensions.



- L'après-midi du 10 mars 2012, le LCGB a organisé ensemble avec l'Administration des Contributions Directes de Trèves une

réunion d'information pour frontaliers allemands sur les déclarations d'impôts et plus particulièrement sur les dispositions de l'accord de double imposition entre l'Allemagne et le Luxembourg.



- Le 20 avril 2012, le LCGB a organisé ensemble avec la Deutsche Rentenversicherung à Mettlach une 2^e soirée d'information pour frontaliers allemands sur les pensions.



- Le 2 avril 2012, le LCGB ouvre un bureau INFO-CENTER à Trèves.



- Le LCGB salue qu'un nouvel accord de double imposition a été signé le 23 avril 2012 entre l'Etat allemand et le Luxembourg. Un des points majeurs de cet accord concerne l'imposition des pensions de frontaliers allemands qui aura lieu à partir de janvier 2013 au Luxembourg et non plus en Allemagne.

2013

Le LCGB informe que l'imposition des pensions de frontaliers allemands prévu dans le nouvel accord de double imposition signé en 2012 entre l'Etat allemand n'est pas valable pour l'année d'imposition 2013. Par conséquent, l'imposition des pensions de frontaliers allemands se fera uniquement à partir de janvier 2014 au Luxembourg et non plus en Allemagne.

2014

- Le 14 janvier 2014, le nouveau bureau INFO-CENTER du LCGB à Merzig ouvre ses portes.



- Le 8 mai 2014, le président national du LCGB, Patrick DURY, et le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, ont reçu le responsable du DGB Trier, Christian SCHMITZ, à la Centrale du LCGB.

Lors de leur réunion commune, ils ont discutés des sujets d'actualités concernant les frontaliers allemands.



2013

- Le 11 avril 2013 a eu lieu à Helmdange l'assemblée générale constituante de la nouvelle section portugaise du LCGB. En présence de Son Excellence, le consul général du Portugal au Luxembourg, Monsieur Rui MONTEIRO, 200 personnes ont participé à la fondation de cette section.

Reinaldo CAMPOLARGO est élu premier président de la section portugaise du LCGB. Encadrée par le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, la section constitue une structure spécifique du LCGB qui a pour mission d'organiser des activités intéressantes pour la population lusophone du Grand-Duché, de faire des actions en faveur des salariés et retraités d'origine portugaise et de définir une politique de soutien pour tous les Portugais vivant et travaillant au Luxembourg.

Parmi les premières activités concrètes de la nouvelle section figurent la participation à la manifestation du 1^{er} mai 2013 à Soleuvre et la participation au pèlerinage de Notre Dame de Fatima le 9 mai 2013 à Wiltz.



- La section portugaise du LCGB a participé le 9 mai 2013 (jour de l'Ascension) au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima à Wiltz en supportant les pèlerins avec de l'eau et du chocolat et en présentant les services du LCGB INFO-CENTER avec un stand à Wiltz.



2014

- Comme en 2013, la section portugaise du LCGB a également participé en 2014 au pèlerinage de Notre-Dame de Fatima à Wiltz.

Tout au long de la journée du 28 mai 2014 la section portugaise du LCGB avec son président Reinaldo CAMPOLARGO a accompagné les pèlerins qui ont fait l'expérience du voyage à pied en direction de Notre Dame de Fatima pour les soutenir avec un repas chaud à midi, de l'eau à boire et des barres de céréales pour maintenir les forces.

Le 29 mai 2014, une équipe du LCGB a ensuite été présente à Wiltz avec un stand d'information. Nombreux étaient les personnes qui ont visité notre stand.



- Le 27 juin 2014, la 2^e assemblée générale de la section portugaise du LCGB a eu lieu au centre culturel « Um Widdem » à Kayl

En présence de Son Excellence Madame l'Ambassadeur du Portugal au Luxembourg, Maria Rita FERRO, et de son Excellence Monsieur le Consul Général du Portugal au Luxembourg, Rui MONTEIRO, 200 personnes, parmi eux beaucoup de délégués du personnel, ont participé à cette assemblée générale.

Le président de la section portugaise du LCGB, Reinaldo CAMPOLARGO, et la vice-présidente, Liliana BENTO, ont présenté le rapport d'activités 2013-2014 et le programme d'actions pour 2014-2015. Ainsi, p.ex., la section va offrir, en langue portugaise, des cours d'introduction en informatique pour débutants et organiser plusieurs soirées thématiques d'information (préparation de l'entrée en pension, comment remplir la déclaration d'impôts ?, etc.).



Les 10 engagements du LCGB

Le LCGB s'engage...

- ... pour l'**équité** entre secteur privé et public
- ... pour l'**informatio**n des salariés
- ... pour une plus grande **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise
- ... pour la **défense** du pouvoir d'achat
- ... à promouvoir le **dialogue** dans l'entreprise
- ... pour que chaque salarié accède à la **formation** continue
- ... à agir avec **courage** pour
- ... pour offrir à tous les mêmes opportunités et perspectives
- ... pour la défense d'une **assurance pension** équitable
- ... pour la **pérennité** de notre assurance sociale



Sondages TNS Ilres sur les missions et les caractéristiques des syndicats

Le 6 novembre 2013, le LCGB a présenté lors d'une conférence de presse les résultats d'un sondage mené par TNS Ilres sur les missions et caractéristiques des syndicats au Luxembourg.

Le sondage a permis de tirer une série de conclusions intéressantes :

- Parmi les missions prioritaires figurent par ordre décroissant la présence dans les entreprises, l'assistance juridique et les actions nationales auprès du gouvernement et du patronat.
- Pour 67 % des salariés, le pluralisme syndical est important.
- 76 % des salariés sont d'avis que les syndicats doivent être indépendants des partis politiques.
- Dans le contexte actuel de crise, 53 % des salariés se prononcent pour une attitude privilégiant les négociations tandis que 44 % optent pour une ligne dure.



Les missions d'un syndicat

I. Quelles sont selon vous les missions d'un syndicat aujourd'hui ?

Base : tous



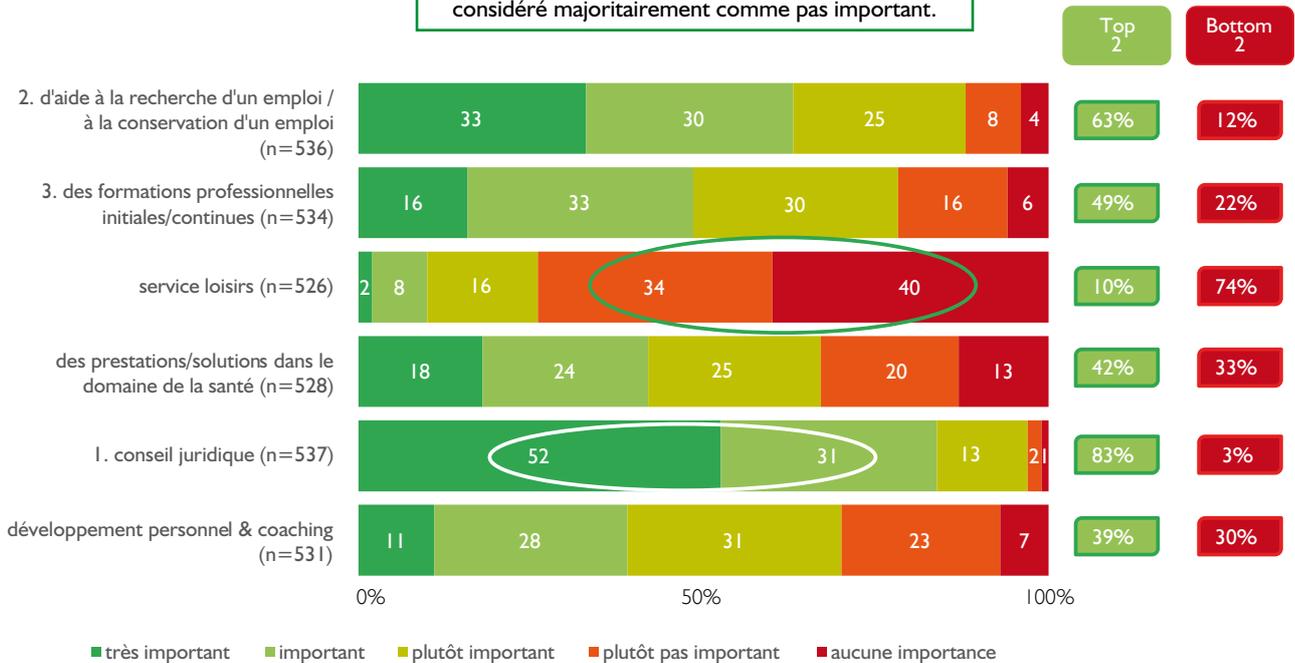
Plus d'un tiers des personnes sont d'avis que la défense des intérêts des salariés au niveau des entreprises est la mission la plus importante d'un syndicat.

Les services d'un syndicat

2. Quelle importance attribuez-vous au fait qu'un syndicat offre les services suivants ?

Base : répondants

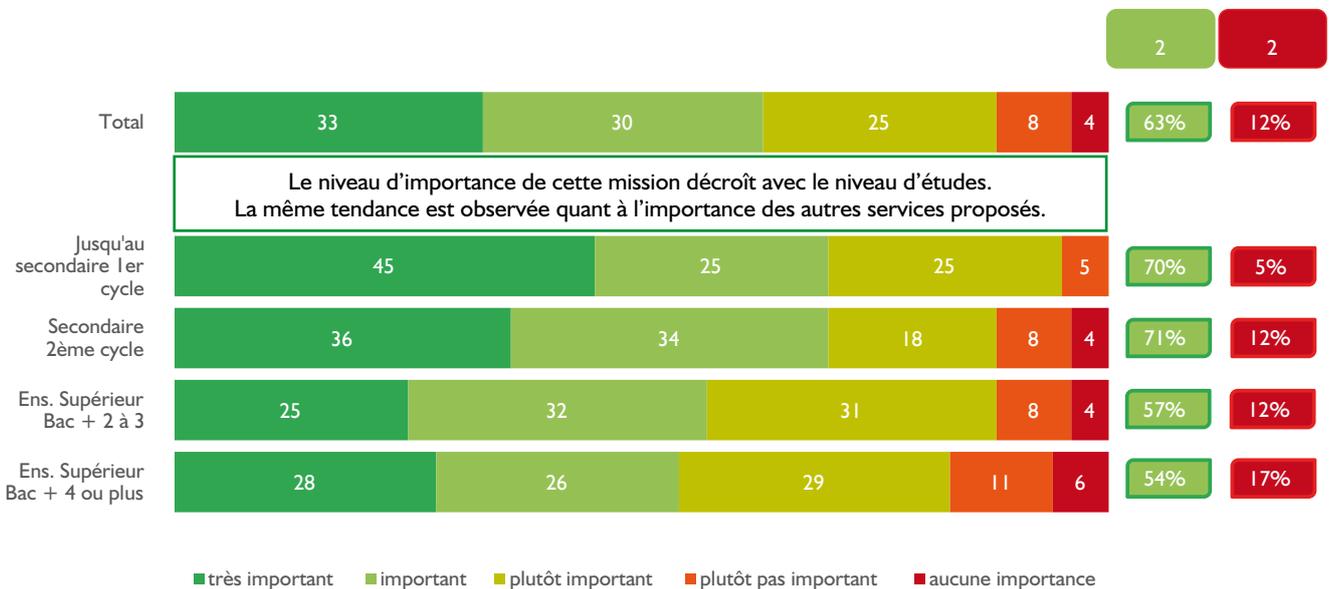
À noter sont surtout le niveau d'importance très élevé du conseil juridique et que le service loisirs est considéré majoritairement comme pas important.



3. L'aide à la recherche d'un emploi / à la conservation d'un emploi

Selon le niveau d'études

Base : répondants (n= 536)



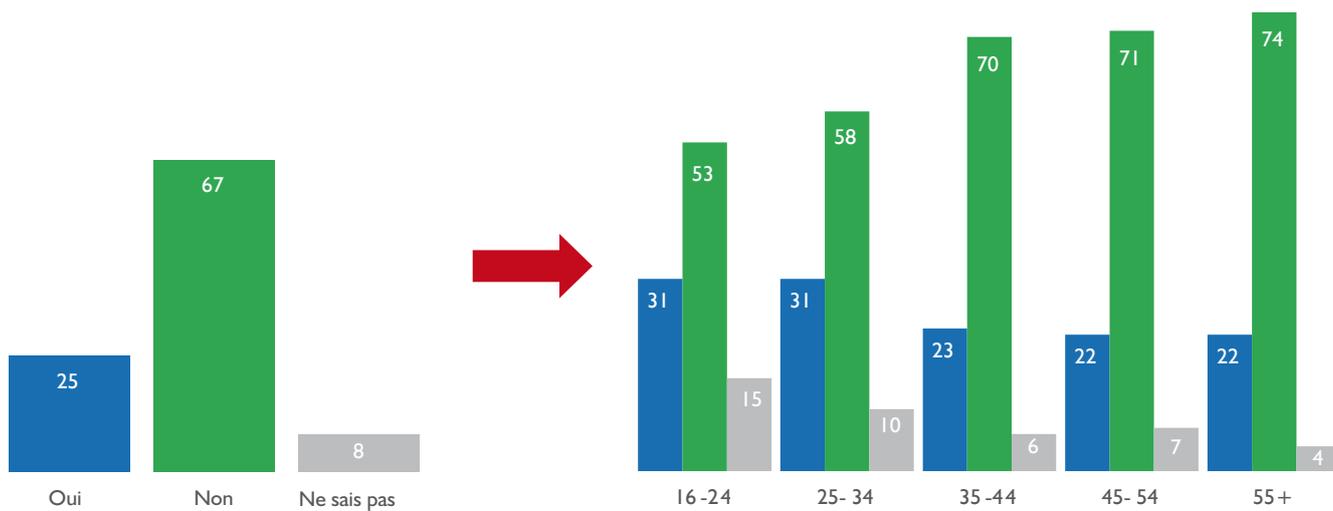
Syndicat unique

4. Êtes-vous d'avis qu'il ne devrait y avoir qu'un seul syndicat au Luxembourg ?

Selon l'âge

Base : tous

Le niveau d'acceptance décroît avec l'âge



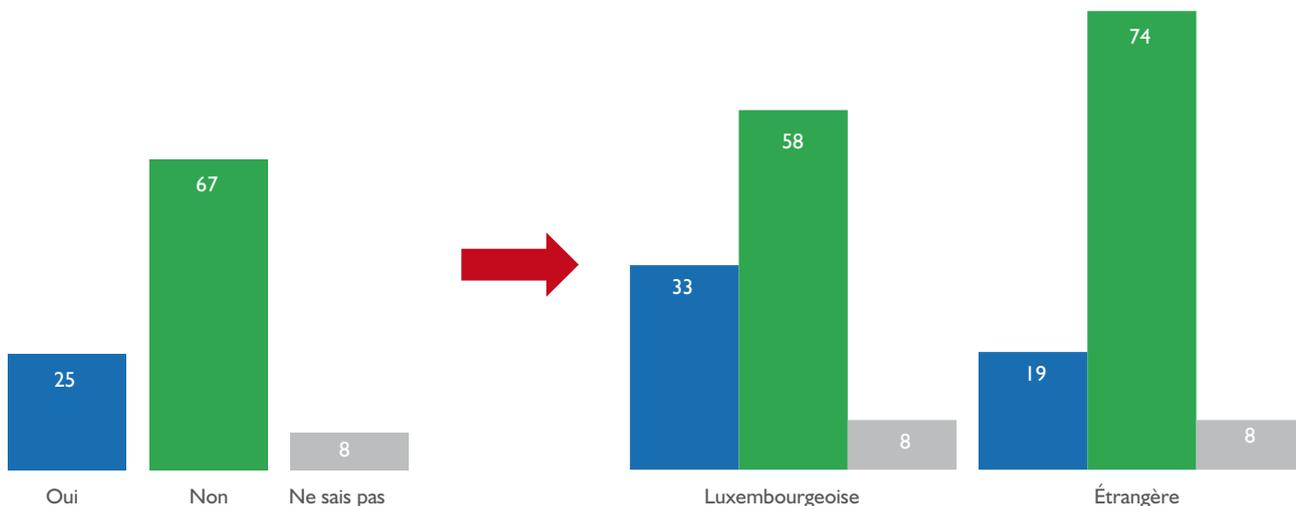
5. Êtes-vous d'avis qu'il ne devrait y avoir qu'un seul syndicat au Luxembourg ?

Selon la nationalité

Base : tous

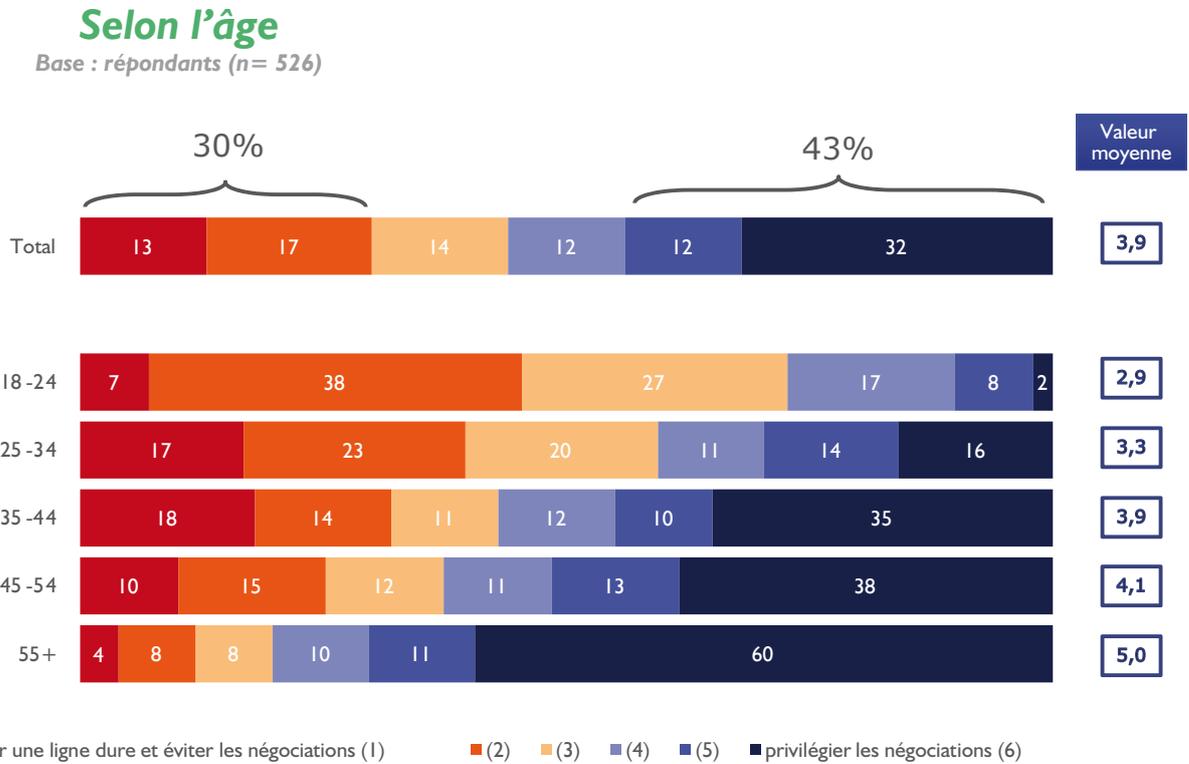
Base : tous

1 luxembourgeois sur 3 est d'avis qu'il ne devrait y avoir qu'un seul syndicat au Luxembourg contre 1 étranger sur 5



Position à adopter

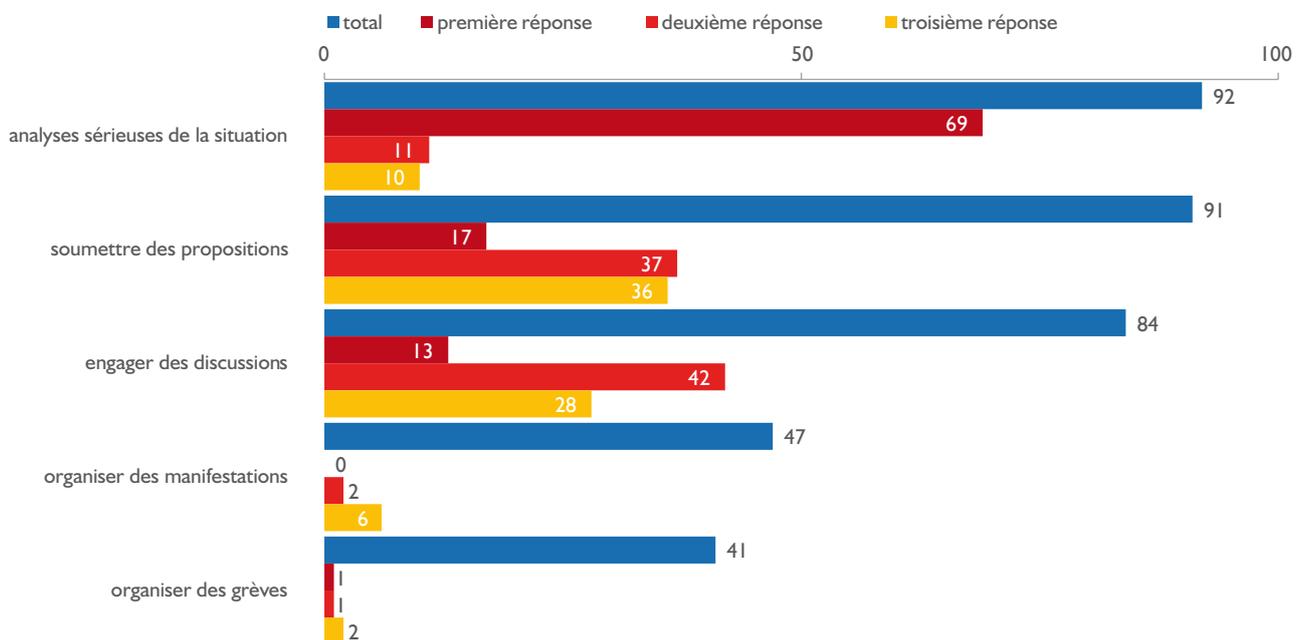
6. Quelle doit être l'attitude d'un syndicat dans le contexte actuel de crise ?



Comment défendre les intérêts des salariés ?

7. Quelles mesures attendez-vous des syndicats pour la défense des intérêts des salariés du secteur privé ?

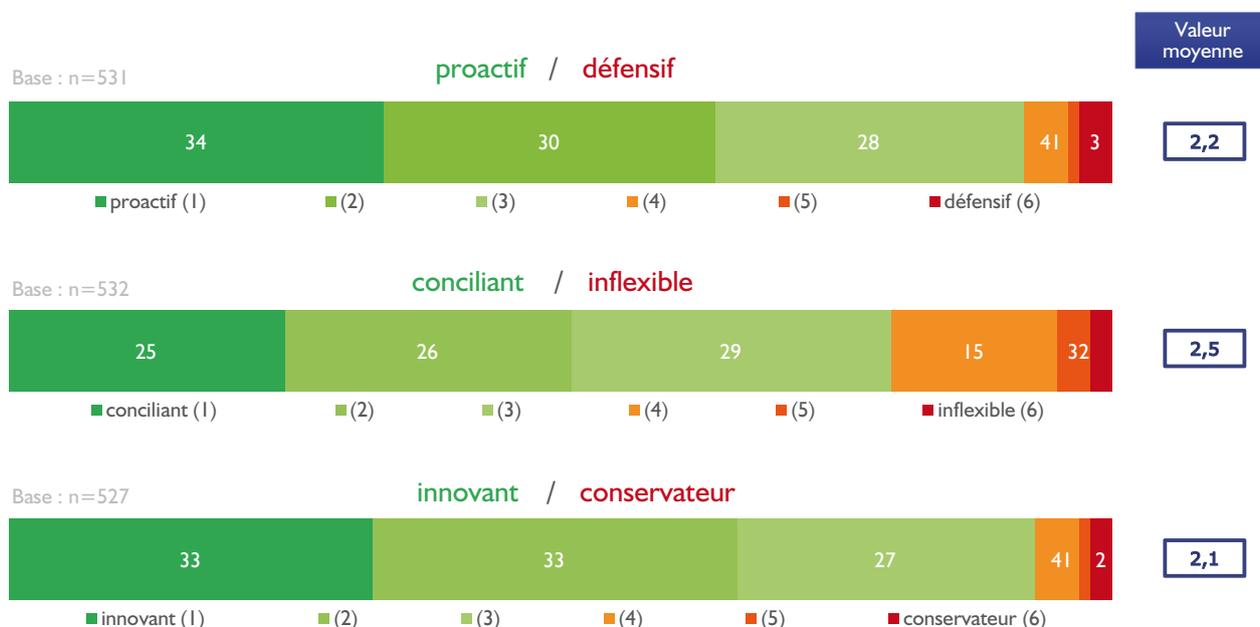
Base : tous



Les caractéristiques d'un syndicat

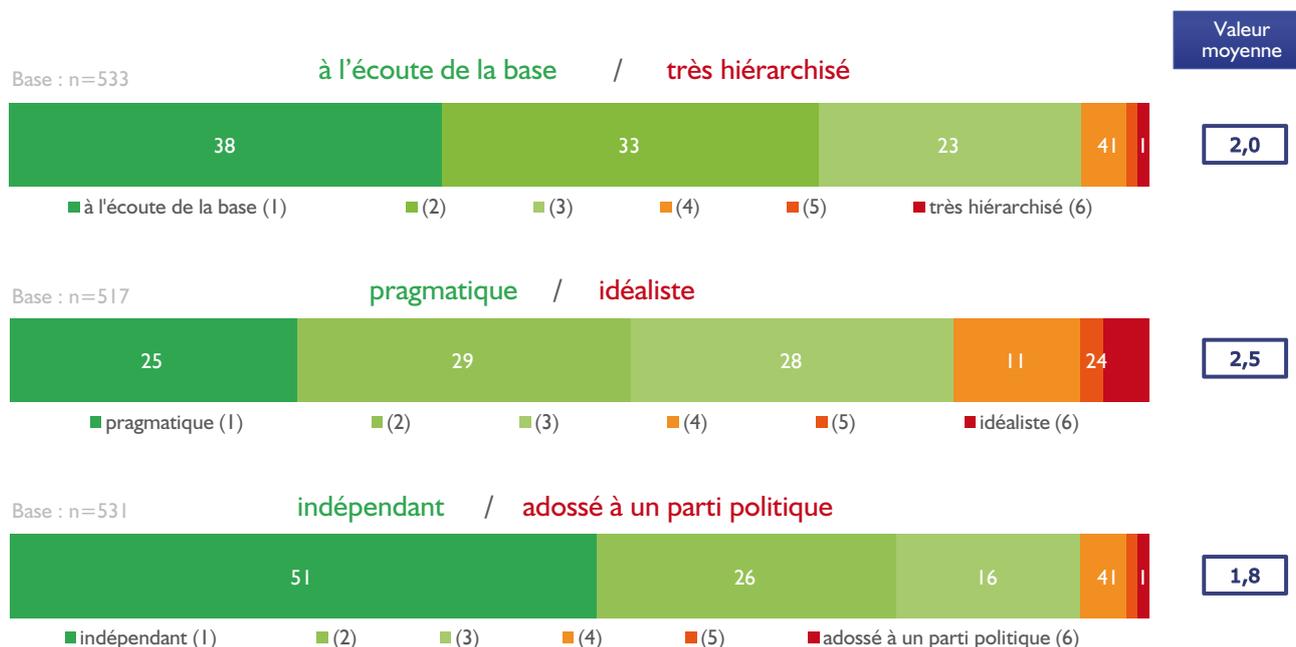
8. Quelles sont d'après vous les caractéristiques qu'un syndicat doit avoir ? (1)

Base : répondants



9. Quelles sont d'après vous les caractéristiques qu'un syndicat doit avoir ? (2)

Base : répondants



Elections pour les délégations du personnel du 13 novembre 2013. Les résultats électoraux de LCGB par branches socio-professionnelles

GROUPE 1 : SIDÉRURGIE

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
ArcelorMittal Administration	15	15	6	6	9	9		
ArcelorMittal Belval	15	15	6	6	9	9		
ArcelorMittal Differdange	12	12	5	5	7	7		
ArcelorMittal Dommeldange	5	5	2	2	3	3		
ArcelorMittal Rodange	7	7	1	1	6	6		
ArcelorMittal Schifflange	5	5	2	2	3	3		
	59	59	22	22	37	37	0	0

GROUPE 2 : AUTRES INDUSTRIES

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Accumalux	5	5	3	3	2	2		
Accumalux Industrial	1	1	1	1				
AEW	3	3	3	2				
Amer-Sil	5	5	2	2	3	3		
Aperam	3	3	3	0		3		
ArcelorMittal Bettembourg	5	5	3	3	2	2		
ArcelorMittal Bissen	7	7	5	5	2	2		
ArcelorMittal Dudelange	6	6	3	3	3	3		
Armatures	2	2	2	1	0	1		
Bois Brever	2	2	2	2				
BRG Lux	1	1	1	1				
Centroplast	2	2	1	2	1	0		
Cerazit	14	14	7	7	7	7		
Chaux de Contern	5	5	1	1	4	4		
Cimalux	5	5	1	1	4	4		
Circuit Foil	6	6	2	2	4	4		
Codiprolux	1	1	1	1				
Cofralux	1	1	1	1				
CTI Systems	6	6	6	6				
Curver	6	6	3	3	3	3		
Dometic	5	5	1	1	4	4		
Dupont de Nemours	12	12	8	8	4	4		
Dupont Teijin Films	7	7	5	5	2	2		
Elth	10	10	2	2	8	8		
Enovos	12	12	7	7	5	5		
Eurofoil	7	7	2	2	5	5		
Faurecia	5	5	3	3	2	2		
Goodyear Dunlop Plant	20	20	9	9	7	7	4	4
Goodyear Dunlop Plant (Jeunes Travailleurs)	1	1	1	1				
Gottschol Alcuilux Desox	2	2	1	1	1	1		
Gottschol Simaform	2	2	1	2	1	0		
Gottschol Simeda	2	2	2	1			0	1
Husky	12	12	6	6	6	6		
Hydro Aluminium	3	3	1	1	2	2		
Hyosung Luxembourg SA	5	5	2	2	3	3		
Hyosung Wire Luxembourg S.A.	2	2	2	2				
John Zink	6	6	2	2	4	4		
Kronospan	6	6	3	3	3	3		

GROUPE 2 : AUTRES INDUSTRIES

GROUPE 2 : AUTRES INDUSTRIES								
Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Lindab	6	6	3	3	2	2	1	1
Met-Lux	3	3	3	3				
Mondo	5	5	3	3	2	2		
Morganite	4	4	4	3	0	1		
No Nail Boxes	2	2	2	1				
Procap	5	5	5	5				
Rotarex	8	8	5	5	3	3		
Saint-Gobain Abrasives	5	5	2	2	3	3		
Sisto Armatures	5	5	2	2	3	3		
Solem	2	2	2	2				
Tarkett	9	9	3	3	6	6		
Textilcord Steinfort	5	5	2	2	3	3		
	265	265	145	139	114	117	5	6

GROUPE 3 : CONSTRUCTION

CONSTRUCTION

GROUPE 3 : CONSTRUCTION								
Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Baatz Constructions	8	8	8	8				
Bonaria Frères	5	5	2	2			3	3
Bressaglia Serge SARL	2	2	0	1	2	1		
Brevaco	3	3	1	1			2	2
C. Jans Constructions	5	5	3	3			2	2
Cardoso Antonio	3	3	3	3				
Cardoso Construction	5	5	5	5				
Cardoso et Fils	4	4	4	4				
Cardoso et Fils - Façades et plafonnage	3	3	3	3				
Construction Nico Marechal	3	3	3	3				
DZ Construct	5	5	5	5				
Erpelding	2	2	2	2				
Felgen Construction	3	3	0	1	1	1	2	1
Hilbert	2	2	2	1				
IBB Baugesellschaft	5	5	5	5				
Julien Cajot & Cie.	4	4	1	2	3	2		
Karp-Kneip Construction	8	8	8	8				
Krombach Construction	2	2	1	1			1	1
Kuhn	6	6	1	1	3	3	2	2
Leufgen	3	3	3	3				
LUX TP	7	7	5	5	2	2		
Marsant Construction	3	3	1	3			2	0
Perrard	7	7	2	2	5	5		
Pianon	5	5	5	5				
Rinnen Construction	6	6	6	6				
Schilling	5	5	5	5				
Sopinor Constructions	5	5	2	2	3	3		
Tavares Da Silva Frères	3	3	3	3				
Thomas et Piron	5	5	4	1			1	4
Vinandy	3	3	3	3				
Weiland-Bau	6	6	4	4	2	2		
Wickler Frères Exploitation	6	6	6	6				
Wiesen-Piront	5	5	3	3	2	2		
	151	151	113	114	23	20	15	15

ARTISANAT

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Alpine Energie	6	6	1	1	5	5		
CESE SA	2	2	2	2				
Chauffage et Sanitaire Metro SA	2	2	2	2				
Chauffage François Kieffer	2	2	2	0			0	2
Dalkia	5	5	3	3	2	2		
FD Electric	2	2	1	0				
Fliesen & Verputz Funk	1	1	1	1				
Immo Toitures	2	2	2	2				
Muno Charles et Fils	2	2	0	1			2	1
Paul Wagner et Fils	6	6	2	2	4	4		
Sanichaufer	5	5	1	1	2	2	2	2
SB Inbau	4	4	4	4				
Schickes Robert (succ. R. Wagner)	2	2	2	2				
Toiture Moderne	2	2	1	1	1	1		
Willy Putz Carrelages	4	4	1	1	2	2	1	1
	47	47	25	23	16	16	5	6

GROUPE 4 : SERVICES FINANCIERS ET INTERMÉDIATION FINANCIÈRE

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
ABN Amro Luxembourg	5	5	2	2	3	3		
AG2R La Mondiale	5	5	2	2	3	3		
Amundi Luxembourg	2	2	1	0			1	2
Associated Dexia Technology Services	5	5	3	3	2	2		
Bank of New York	6	6	4	4			2	2
Banque Degroof	6	6	3	3			3	3
Banque Raiffeisen	7	7	5	5			2	2
BGL BNP Paribas Luxembourg SA	19	19	8	8	8	8	3	3
BIL	17	17	4	4	6	6	7	7
BNP Paribas Lease Group Luxembourg SA	1	1	1	0				
BNP Paribas Security Services	14	14	4	4	6	6	4	4
Bourse de Luxembourg	5	5	1	1	4	4		
Bull PSF	3	3	1	0	1	0	1	3
Caceis Banque	12	12	3	3	4	4	5	5
Cardif Lux Vie	6	6	1	1	2	2	3	3
Catella Bank SA (Anc. Invik)	4	4	0	0	4	0	0	4
Clearstream Banking	6	6	1	1	3	2	2	2
Clearstream Services SA	11	11	3	3	5	5	3	3
CSC	5	5	2	2	3	3		
Dennemeyer & Co.	4	4	0	1			4	3
Dexia Asset Management	3	3	1	0				
Dimension Data Financial Services SA	5	5	2	2			3	3
European Fund Administration	9	9	2	2	4	4	3	3
Finadmin Private Estate Life	6	6	6	6				
Fortuna	1	1	1	0	0	1		
Fund Channel	3	3	1	0			2	3
Hauck & Aufhaeuser	5	5	0	1				
HSBC Securities Services (Lux) SA	6	6	3	3	1	1	2	2
ING	12	12	1	1			11	11
John Deere Bank SA	3	3	0	1			3	2
JP Morgan Asset Management	5	5	2	2			3	3
JP Morgan Bank	9	9	5	5	1	1	3	3
Mitsubishi UFJ	5	5	1	1	2	2	2	2
Oracle Luxembourg	3	3	3	3				
PKF (Grant Thornton)	5	5	4	4			1	1
RBC IS	16	16	5	5	7	7	4	4
Real Solutions SA	3	3	0	0			3	3
Swedbank	2	2	1	0	1	0	0	2
TD Direct Investing (Ex. Internaxx)	2	2	2	0			0	2
Vistra Luxembourg Sàrl	4	4	0	1	1	0	3	3
	250	250	89	84	71	64	83	93

GRUPE 5 : SERVICES ET AUTRES BRANCHES NON-SPÉCIALEMENT DÉNOMMÉES

GARAGES	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Entreprise								
Etoile Garage Citroen	5	5	4	4			1	1
Garage Arnold Kontz	6	6	5	5			1	1
Garage Collé	4	4	1	2	3	2		
Garage M. Losch SECS	5	5	2	2			3	3
Garage Pirsch Sàrl	2	2	1	0	1	0	0	2
Garage Schmitz	3	3	0	1			3	2
Renault Groupe Luxembourg (Liste 2 - LCGB)	6	6	3	3	2	2		
Renault Groupe Luxembourg (Liste 8 - LCGB)			1	1				
	31	31	17	18	6	4	8	9

AVIATION	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Entreprise								
Cargolux (Ground Staff)	15	15	2	2				
Cargolux (Crews)			7	7				
Champ Cargo Systems	5	5	4	4	1	1		
Luxair	18	18	7	7	9	9	2	2
Lux-Airport	6	6	2	2	4	4		
Luxfuel	1	1	1	0	0	1		
Westair Sweden AB Luxembourg Branch	4	4	4	2				
	49	49	27	24	14	15	2	2

LOGISTIQUE	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Entreprise								
CFL Multimodal	7	7	3	3	4	4		
Kühne + Nagel	9	9	9	9				
Luxroutage	2	2	1	0	1	0	0	2
	18	18	13	12	5	4	0	2

TRANSPORT FLUVIAL	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Entreprise								
Imperial	7	7	1	0	6	0		
Krieger Lux SARL	2	2	2	0				
Lehnkering	6	6	6	6				
Ritter SARL	3	3	3	0				
	18	18	12	6	6	0	0	0

CENTRES COMMERCIAUX	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Entreprise								
Auchan	10	10	2	2	7	7	1	1
Cactus Group	20	20	3	3	17	17		
Cora City Concorde	6	6	3	3	3	3		
Cora Foetz	6	6	1	1	5	5		
Courtheoux	4	4	0	2	4	2		
Delhaize	8	8	5	5	3	3		
Fixmer	5	5	2	2			3	3
Heintz van Landewyck Ettelbruck	5	5	4	4	1	1		
Heintz van Landewyck Luxembourg	6	6	2	2	4	4		
Lidl	5	5	5	3				
Match Arcades	2	2	2	1	0	1		
Match Beggen	2	2	1	0	1	2		
Match Capellen	2	2	1	0	1	2		
Match Diekirch	2	2	1	2	1	0		
Match Ettelbruck	1	1	1	1				
Match Livange (Roeser)	2	2	2	0	0	2		
Match Mersch	2	2	1	0	1	2		
Match Wiltz	1	1	0	1	1	0		
Pallcenter	5	5	5	5				
	94	94	41	37	49	51	4	4

MAGASINS

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Batiseif Foetz	3	3	3	2			0	1
BRICO	1	1	1	0			0	1
Canon	2	2	2	2				
CK SA (LISTE 2 - LCGB)	5	5	3	3				
CK SA (LISTE 8 - CLSC)			2	2				
Color Center Smets	5	5	0	0	1	1	4	4
Colruyt	2	2	2	1				
Conforama	3	3	3	2			0	1
Coopérative des Cheminots Bonnevoie	4	4	2	0	2	4		
Felten-Stein SA	2	2	0	1			2	1
Fressnapf	3	3	1	1			2	2
Hela Bettembourg	5	5	1	1	4	4		
Hela Junglinster	4	4	1	2	3	2		
HEMA	2	2	2	2				
Hewlett Packard Luxembourg	1	1	0	1			1	0
Hoffmann'S SA	5	5	2	2	3	3		
HIFI International	5	5	0	0	5	5		
Hunkemüller	2	2	1	0				
Miele	1	1	0	1				
Mister Minit	1	1	1	1				
Muller Wegener	4	4	2	0			2	4
Neuberg	4	4	2	1	2	0		
Partegen SA	1	1	1	1				
Ricoh PSF	2	2	1	2	1	0		
TAP DAYLI (anc. SCHLECKER)	4	4	2	0	2	3	0	1
Telephonie SA	3	3	1	0			2	3
Trendy Foods	2	2	2	0	0	2		
Zeeman	3	3	2	1	1	2		
Total	79	79	40	29	24	26	13	18

AGRO-ALIMENTAIRE

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Bäckerei vum Séi Sàrl	4	4	1	0				
Boucherie Kirsch	3	3	1	0			2	3
Boulangerie Mosella	2	2	2	2				
Brasserie Bofferding	2	2	1	2	1	0		
Brasserie de Luxembourg (Diekirch)	3	3	0	1	3	1	0	1
Brasserie Simon	1	1	1	1				
Caves Bernard Massard	4	4	4	3			0	1
COGEL	3	3	0	1	2	0	1	2
De Verband	1	1	1	1				
Domaines Vinsmoselle	5	5	5	5				
Gamm Vert	2	2	1	1	1	1		
Luxlait	6	6	5	5	1	1		
Moulin de Kleinbettingen	2	2	2	0				
Munhowen	6	6	6	6				
Versis	4	4	4	4				
Total	48	48	34	32	8	3	3	7

NETTOYAGE ET RESTAURATION

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
ISS Facilities	8	8	5	5	3	3		
Express Services	7	7	4	4	3	3		
Careba (Rest. Casino)	4	4	4	4				
Lavador	4	4	2	0	2	4		
Ensch-Herzig	2	2	2	2				
Restaurant Amarine	1	1	1	1				
Total	26	26	21	13	5	7	0	0

STATIONS SERVICES

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Motorway (TOTAL)	6	6	6	6				
ODS (SHELL Aire de Berchem)	3	3	3	1	0	2		
ROC (ESSO)	5	5	3	3				
Texaco Capellen (LISTE 2 - LCGB)	5	5	4	4				
Texaco Capellen (LISTE 8 - CLSC)			1	1				
	19	19	17	15	0	2	0	0

MEDIAS

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
BCE	6	6	2	2	2	2	2	2
CLT-UFA	6	6	1	1	2	2	3	3
EDITION REVUE	2	2	0	1			2	1
Groupe Saint-Paul Luxembourg S.A.	8	8	8	8				
Radio 100,7	2	2	0	1	1	1	1	0
	24	24	11	13	5	5	8	6

GARDIENNAGE

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Brink's	12	12	2	2			10	10
Dussmann Security	7	7	7	7				
G4S	15	15	1	1	9	9	5	5
Securitas	8	8	5	5			3	3
Vinci Park Services Luxembourg SA	3	3	2	2	1	1		
	45	45	17	17	10	10	18	18

BUS

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Autocars Emile Frisch	3	3	1	1	1	1	1	1
Autocars Meyers	3	3	1	0		2	2	1
Autocars Sales-Lentz	5	5	5	5				
Autobus Stephany	2	2	1	1	1	1		
Bollig Voyages	4	4	0	2	4	2		
Demy Schandeler	6	6	3	3	3	3		
Frisch Autocars	3	3	0	0			3	3
Sales-Lentz Autocars	8	8	5	5	3	3		
Vandivinit	4	4	3	3	1	1		
Voyages Ecker	4	4	0	2	4	2		
Voyages Josy Clement	2	2	0	1			2	1
Voyages Siedler	3	3	2	0	1	0		
	47	47	21	23	18	15	8	6

CAMIONS

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Albatros Trans	3	3	3	3				
Daulux	1	1	1	0	0	1		
Frederic's Lux	2	2	1	0			1	1
Jost	5	5	2	2	3	3		
Magetralux	5	5	2	1	2	0	1	0
Offergeld Logistik	3	3	1	0	2	3		
Savamlux (Liste 2 - LCGB)	4	4	1	1				
Savamlux (Liste 8 - CLSC)	4	4	2	2				
	27	27	13	9	7	7	2	1

ÉCOLE PRIVÉES

	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Entreprise								
AGEDOC	7	7	7	4				
International School Luxembourg	6	6	3	3	3	3		
St George's International School	5	5	5	5				
Ste Marie Consolatrice Esch/Alzette	3	3	3	2				
Ste Sophie	4	4	3	0				
	25	25	21	14	3	3	0	0

DIVERS

	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Entreprise								
5 à Sec	4	4	4	4				
ACL Automobile Club ASBL	2	2	2	0				2
ACL Automobile Club SA	4	4	1	0	3	4		
AIB Vinçotte	3	3	1	0			2	3
ALD Automotive (AXUS Luxembourg SA)	3	3	0	1	2	1	1	1
APL	3	3	3	2			0	1
ATOS	3	3	1	2			2	1
Aubay	5	5	4	4	1	1		
Blanchisserie Monplaisir	2	2	0	1	2	1		
Casino 2000	5	5	5	5				
Cloos	4	4	1	1	3	2	0	1
Co-Labor	5	5	5	4				
Cosmolux	4	4	3	2	1	2		
Couleurs Gérard	1	1	0	1				
DEG - Tout pour le toit	1	1	0	1				
Ecore Luxembourg SA	3	3	0	0	1	0	2	3
Eurovia Travaux Ferroviaires	5	5	1	1	4	4		
Fanuc	5	5	5	5				
Fior Atelier	2	2	0	1	2	0	0	1
Forum pour l'Emploi	8	8	8	8				
Lamesch / SITA-SUEZ	8	8	5	5	3	3		
LCGB	2	2	2	2				
LTPEM	4	4	4	3				
Luxport	4	4	3	4	1	0		
Manpower Luxembourg	5	5	3	0			2	1
Megalift	2	2	2	2				
MINUSINES	3	3	1	2	1	0	1	1
Nouvelles Perspectives Emploi	2	2	0	1	2	1		
Para-Press	4	4	3	4	1	0		
Paul Wurth	9	9	7	7	2	2		
Peinture Robin	4	4	4	2	0	2		
Prefalux	6	6	2	2	4	4		
Proactif ASBL	10	10	10	10				
Regulux	1	1	1	1				
RHI	2	2	0	1	2	1		
Rinnen et Fils Carrelage	2	2	2	1				
SES Techcom	2	2	1	0	0	2	1	0
Siemens	4	4	4	3	0	1		
Solarium Pro-Sun	1	1	1	1				
Sodexo	15	15	3	3	12	12		
Technofibres	4	4	0	3	4	1		
Telindus	7	7	7	7				
Unify	2	2	1	2	1	0		
Vereal	5	5	5	5				
Villeroy & Boch	4	4	0	3	4	1		
Voyages Sales-Lentz	6	6	5	5			1	1
WSA	6	6	2	2	4	4		
	195	195	122	129	60	49	12	16

GROUPE 6 : ADMINISTRATION PUBLIQUE ET ENTREPRISES À CARACTÈRE PUBLIC

COMMUNES

	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Bascharage	5	5	3	3	2	2		
Beckerich	2	2	1	0	1	0		
Bertrange	2	2	1	0	1	2		
Betzdorf	2	2	0	1	1	0	1	1
Clervaux	2	2	2	2				
Colmar-Berg	2	2	2	2				
Diekirch	4	4	1	0	2	0		
Differdange	8	8	2	2	6	6		
Echternach	4	4	3	0				
Esch-sur-Alzette	11	11	1	1	8	8	2	2
Esch-sur-Sûre	2	2	1	1			1	1
Ettelbruck	4	4	3	1			1	1
Grevenmacher	3	3	1	1	1	0		
Hesperange	5	5	3	3	2	2		
Hobscheid	1	1	1	1				
Junglinster	2	2	2	1			0	1
Kehlen	3	3	3	3				
Kopstal	2	2	2	2				
Luxembourg	16	16	3	3	1	1	12	12
Mamer	3	3	0	1	2	1		
Mersch	4	4	3	0				
Mondorf	3	3	1	1	2	0		
Mondercange	2	2	0	2	2	0		
Niederanven	2	2	1	0	1	2		
Pétange	6	6	2	2	4	4		
Rambrouch	2	2	2	0				
Redange	2	2	2	1				
Schifflange	5	5	2	2	3	3		
Strassen	3	3	3	1	0	2		
Tandel	1	1	1	1				
Vianden	2	2	1	0				
Wiltz	3	3	3	0	0	3		
	118	118	56	37	39	36	17	18

SECTEUR PUBLIC

	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Administration des Bâtiments Publics	1	1	1	1				
Administration Gouvernementale	7	7	2	2	5	5		
Archevêché	3	3	3	3				
ASTA	1	1	1	1				
CCRN - Abbaye de Neumunster	2	2	0	1			2	1
Centre National Sportif et Culturel d'Coque	4	4	0	1	1	1	3	2
CMCM	2	2	1	1	1	1		
Ecole Européenne 2	5	5	1	1	4	4		
Ecole Européenne 1	5	5	5	5				
EEW Energy from Waste	2	2	0	1				
Eltrona	5	5	1	1	4	4		
Lux-Cantines	1	1	1	1				
Lycée Hubert Clement	1	1	1	1				
Lycée Technique du Centre	1	1	1	1				
Nature & Forêts	6	6	1	1	5	5		
Ponts & Chaussées	10	10	1	1	9	9		
Reidener Schwemm	2	2	1	1	1	1		
SEO	5	5	3	3	2	2		
SICA	2	2	2	2				
SIDEN	3	3	3	1				
SNCT / SNCA	6	6	1	1	5	5		
Sudgaz	3	3	0	1	3	2		
	77	77	30	32	40	39	5	3

POST

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Luxconnect	1	1	1	0			0	1
Michel Greco	5	5	3	3	2	2		
POST (anc. P&T Luxembourg)	15	15	5	5	5	5	5	5
POST TELECOM (anc. Luxgsm)	6	6	1	1	1	1	4	4
	27	27	10	9	8	8	9	10

GROUPE 7 : SANTÉ ET ACTION SOCIALE

SANTÉ

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique	9	9	1	1	8	8		
CHL	17	17	4	4	13	13		
CHEM	16	16	3	3	13	13		
Clinique Sainte Marie	6	6	2	2	4	4		
Domaine Thermal Mondorf	6	6	2	2	4	4		
FFE (CHK)	15	15	3	3	12	12		
INCCI	4	4	4	3			0	1
Zitha Services S.A.	14	14	0	0	14	14		
	87	87	19	18	74	74	0	1

ACTION SOCIALE

Entreprise	Mandats à pourvoir		LCGB Délégués		OGBL Délégués		AUTRES Délégués	
	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants	effectifs	suppléants
Anne ASBL	7	7	0	0	1	1	6	6
Arcus	8	8	0	2	8	6		
Crèche Attitude	2	2	2	2				
Crèche Kordall	1	1	1	0	0	1		
Fondation Autisme Luxembourg	4	4	4	1				
Fondation Les parcs du 3 ^e Age	6	6	1	1	5	5		
Hellef Doheem	16	16	6	6	10	10		
Hospice Civil Hamm	6	6	5	5	1	1		
Hospice Civil Pfaffenthal	5	5	1	1	4	4		
HPPA Grevenmacher	5	5	5	5				
HPPA Luxembourg	4	4	0	1	4	3		
HPPA Mamer	4	4	0	1	4	3		
HPPA Rédange/Attert	4	4	1	2	3	1		
Inter-Actions asbl	5	5	1	2	4	2		
Maison des Soins "An den Wisen" (Bettembourg)	5	5	0	0	4	4	1	1
Maison des Soins "Op Lamp" (Wasserbillig)	5	5	1	1	3	3	1	1
Maredoc	4	4	3	0	1	4		
Omega 90	2	2	0	1	1	0	1	1
Résidence Belle Vallée (Roer Katz)	1	1	1	1				
Service Moyens Accessoires (S.M.A.) Asbl	2	2	1	0	1	1	0	1
Villa Wichtel	2	2	0	1				
Zitha Senior Consdorf	2	2	2	2				
	100	100	35	35	54	49	9	10



Chambre des salariés (CSL) Les membres élus du LCGB

Groupe 1 : Sidérurgie

2 Membres effectifs



CONTER Georges
ArcelorMittal Administration



FORNIERI Robert
ArcelorMittal Differdange

2 Membres suppléants



BEVILAQUA Donato
ArcelorMittal Belval



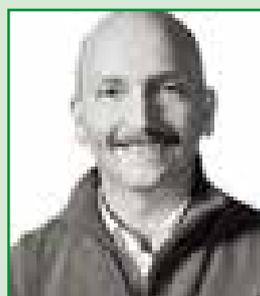
POOS Jean-Paul
ArcelorMittal Belval

Groupe 2 : Autres industries

3 Membres effectifs



AREND Roland
Goodyear



BLUM John
Goodyear



DORMANS Ankie
Goodyear

3 Membres suppléants



KIEFFER Nico
DuPont de Nemours



MAJERUS Marco
DuPont de Nemours



SCHEUREN Sylvie
Goodyear

Groupe 3 : Construction

Groupe 4 : Services financiers et intermédiation financière

I Membre effectif



HOFFMANN Emile
Electricité Paul Wagner et Fils

I Membre suppléant



HEINDRICHS Armin
Wiesen-Piront

I Membre effectif



Di LETIZIA Gab
BGL BNP Paribas

I Membre suppléant



LUDES Corinne
BGL BNP Paribas

Groupe 5 : Services et autres branches non spécialement dénommées

4 Membres effectifs



DURY Patrick
LCGB



CONTER Céline
LCGB



HELMINGER Liliane
LCGB



LOMEL Francis
LCGB

4 Membres suppléants



FERBER Anne
Paul Wurth



FOLSCHIED Corinne
RTL Radio Lëtzebuerg



GOEREND Marcel
LCGB



REUTER Paul
Luxair

Groupe 6 : Administration publique et entreprises à caractère public du secteur des communications, de l'énergie

1 Membre effectif



HUTMACHER Charles
Enovos

1 Membre suppléant



GRETHEN Gusty
Ville de Luxembourg

Groupe 7 : Santé et action sociale

1 Membre effectif



FEIEREISEN Pierrot
INCCI

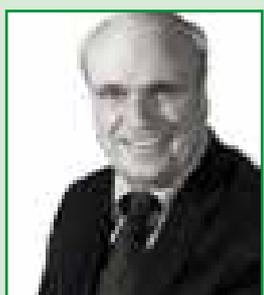
1 Membre suppléant



WINTERSDORF Daniel
Centre Hospitalier Emile Mayrisch

Groupe 8 : Bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'invalidité à l'exception des agents retraités de la CFL

2 Membres effectifs



CONTER Norbert
Anc. ARBED



HOFFMANN Nico
Anc. LCGB et
Chambre des salariés

2 Membres suppléants



FLENGHI René
Anc. ARBED et ING



THEISEN Jeannine
Anc. RTL Radio Lëtzebuerg

Animer et Communiquer

Fidèle à la tradition, le LCGB aime rassembler membres et sympathisants pour célébrer avec eux les grands moments de son histoire. En 2011, le 90^e anniversaire de notre syndicat fut un de ces moments forts.

Mais ces années ont également été marquées par un changement dans la communication : elle a pris le virage de la communication digitale avec un site Internet complètement repensé, des sites dédiés aux frontaliers, un blog, une newsletter électronique, une page Facebook, une application smartphone etc. pour entretenir le contact avec les salariés, faciliter l'interaction et l'échange, simplifier l'accès à l'information.

Le LCGB diffuse ses idées et partage ses conseils auprès d'un public toujours plus large mais aussi toujours plus ciblé.



90^e anniversaire du LCGB (1921-2011)

Messe pour le 90^e anniversaire du LCGB (23 janvier 1921)

Le 23 janvier 1921, le LCGB fut fondé. Voilà pourquoi les festivités pour le 90^e Anniversaire du LCGB ont officiellement débutées le dimanche 23 janvier 2011 par une messe célébrée dans l'Eglise paroissiale Saint-Joseph à Esch/Alzette.

Au cours de son sermon, Raymond STREWELER, l'aumônier national du LCGB, a insisté sur l'esprit de pionnier des fondateurs de la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens sur base de la doctrine sociale de l'Eglise catholique. Cet esprit de pionnier peut encore de nos jours servir d'inspiration pour le LCGB face à la crise financière, économique et sociale que nous traversons actuellement. Après tout, la question sociale figure à la fois au cœur des activités du LCGB et de la doctrine sociale de l'Eglise catholique.

Après la messe, le personnel, les militants et les sympathisants du LCGB ont été invités à une petite réception dans la maison paroissiale en face de l'Eglise. Dans son allocution de bienvenue, le président national Robert WEBER a passé en revue les grandes étapes de l'histoire du LCGB.

Pour conclure, il a souligné que la messe pour le 90^e Anniversaire n'a pas été organisée par hasard à Esch. En vue de la fondation du LCGB, la première section du LCGB a été créée fin 1920 à Esch. Tout au plus, les deux premiers présidents du LCGB, Michel WOLFF et Mathias DOSSING étaient tous les deux des Eschois.



Séance académique pour le 90^e Anniversaire du LCGB (4 février 2011)

Le 4 février 2011 au Conservatoire de Musique de la Ville de Luxembourg, le LCGB et plus de 500 Invités d'honneur, de militants, de sympathisants et de membres ont fêté le 90^e Anniversaire du LCGB.

Dans son allocution de bienvenue, le secrétaire général du LCGB, Patrick DURY, a souligné que nous avons aujourd'hui dans un contexte de crise financière et économique toujours besoin des syndicats. Un syndicat n'est cependant pas une fin en soi, mais doit avant tout s'engager de manière conséquente pour défendre les intérêts des salariés.

En tant qu'orateur principal de la soirée, le président national du LCGB, Robert WEBER, a d'abord esquissé l'évolution du LCGB au cours des 90 dernières années pour se consacrer ensuite également à la crise financière et économique. Pour Robert WEBER la sortie de la crise se fera uniquement par plus d'humanité, de justice et de durabilité dans la société, l'économie, la famille et les relations interhumaines. Voilà pourquoi il regrette également que les partenaires sociaux ne se parlent plus aujourd'hui. « Et si nous nous parlons, nous nous comprenons plus. Pourtant, les sujets d'actualité et les problèmes de nos jours sont les mêmes qu'il y a 90 ans : temps du travail, salaires, assurance maladie, pensions et chômage. »

Seul bémol de la soirée, le Premier ministre luxembourgeois Jean-Claude JUNCKER n'a pas pu à cause du Sommet européen à Bruxelles participer comme orateur à la séance académique. La Ministre de la Famille et de l'Intégration et ancienne vice-présidente du LCGB, Marie-Josée JACOBS, s'est adressée à sa place aux invités.

La Ministre JACOBS a surtout souligné dans son discours que notre société attache aujourd'hui beaucoup d'importance aux valeurs matérielles. Cependant, la prospérité à elle seule ne rend pas heureux.

Voilà pourquoi nous devons à nouveau nous consacrer aux valeurs essentielles de la vie.

Le programme de la séance académique a été complété par un accompagnement musical et un concert du groupe de musiciens autour de Julien ARPETTI qui a connu beaucoup de succès de la part du public.

Après la séance académique, les invités se sont retrouvés au sein d'une réception conviviale.



You Tube

Vidéo : Extraits de la séance académique du 4 février 2011

<http://www.youtube.com/user/lcgblux>

Fête familiale du LCGB (18 juin 2011)

Une grande fête familiale au Parc Merveilleux à Bettembourg a été la deuxième grande date et en même temps l'apogée des festivités autour du 90^e anniversaire du LCGB. Le 18 juin 2011, environ 1.000 membres du LCGB ont ainsi pu vivre pendant toute une journée des moments magiques au Parc Merveilleux.

Il va de soi que nous avons impliqués nos membres d'une façon active dans les festivités autour du 90^e anniversaire. Les succès du LCGB sont également les succès de ses membres ! Nos membres, en premier lieu ceux et celles qui s'engagent dans les sections locales du LCGB constituent le cœur du syndicat. Nous voulons que la politique menée par le LCGB porte également ses fruits au niveau local.

Sans ses membres dans toutes les structures, le LCGB ne serait pas ce qu'il est aujourd'hui. Le LCGB peut uniquement mener son engagement pour l'Homme dans son cadre de vie, aussi bien au lieu de travail que dans la sphère familiale, grâce à la volonté de ses membres. Jadis comme aujourd'hui, l'Homme figure toujours au centre des activités du LCGB.



Vidéo : Extraits de la fête familiale du LCGB
<http://www.youtube.com/user/lcgbflux>



Les brochures tout public éditées par le LCGB (2010-2014)

Dialogue social à l'intérieur des entreprises : La démocratisation du monde du travail (printemps 2010)

Le 13 mars 2010, une journée des délégués du LCGB à Junglinster a permis de finaliser un débat qui a été amorcé en début respectivement à la fin des années 1970 au moment du vote des projets de loi sur les délégations du personnel, les comités mixtes et la représentation des salariés au sein des conseils d'administration.

Plus de 500 délégués et militants du LCGB ont discuté, amendé et adopté à Junglinster un projet de texte qui a ensuite servi de base de travail pour le LCGB en vue des débats et réunions de travail visant la réforme des lois sur la cogestion. Toutes les réflexions du LCGB à ce sujet ont été résumées sous forme d'une brochure qui est avant tout à destination des délégués du personnel du LCGB, mais qui peut également être consultée par toute autre personne intéressée par la matière.



Vivre et travailler dans la Grande Région (automne 2010)

Si aller travailler de l'autre côté de la frontière peut sembler aujourd'hui tout à fait naturel, les travailleurs frontaliers restent néanmoins confrontés à des législations différentes, parfois complexes et trop souvent méconnues. Depuis des décennies, le LCGB collabore étroitement avec ses partenaires syndicaux des pays voisins en vue de défendre les intérêts des travailleurs frontaliers en matière de fiscalité, de sécurité sociale, de mobilité et de les informer sur leurs droits.

Le 16 octobre 2010, lors du Conseil Syndical du LCGB à Junglinster, le LCGB a dressé un bilan des difficultés rencontrées par les travailleurs frontaliers occupés au Grand-Duché tout en proposant des pistes de solutions pour améliorer la situation du frontalier, faciliter ses relations avec les administrations et lui garantir un traitement équitable. Le document adopté par ce conseil syndical a été publié sous forme de brochure et traite cinq thèmes précis : l'accès à l'emploi, la sécurité sociale, la fiscalité, les droits civils et politiques et la mobilité.



Sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé (printemps 2012)

La brochure du LCGB avec les réflexions du syndicat sur la sauvegarde de l'existence des salariés du secteur privé a été publiée en printemps 2012 et sert de point de référence pour tous les travaux et positionnements du LCGB dans le domaine de la lutte contre le chômage.



Election sociales 2013 : La charte et les missions du LCGB (automne 2012)

Le 17 novembre 2012, le LCGB a tenu un conseil syndical afin de lancer sa campagne pour les élections sociales 2013.

Suite à l'allocation de bienvenue prononcée par le secrétaire général adjoint Francis LOMEL, la première partie de ce conseil a été consacrée à la Charte du LCGB et aux missions du LCGB.



A l'occasion du conseil syndical du 17 novembre 2012, les deux documents en question ont été publiés sous forme d'une petite brochure.

Guide pratique du LCGB : Aides financières pour études supérieures (été 2013)

Suite à l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 20 juin 2013 dans l'affaire C-20/12 (qui a remis en cause le principe de la condition de résidence), le Gouvernement a rapidement revu le 9 juillet 2013 la loi concernant l'aide financière de l'Etat pour études supérieures et en a ouvert l'accès aux enfants des salariés frontaliers.

Toutes les modalités pratiques du système de bourses d'études luxembourgeois tel qu'il est actuellement en vigueur sont reprises dans un petit guide pratique du LCGB publié en été 2013.



Catalogue de formation 2014 (hiver 2013)

Publié tous les ans par le Service Formation du LCGB, la toute dernière édition du catalogue de formation a été éditée en décembre 2013. Cette brochure pratique regroupe toutes les informations utiles sur les formations que le LCGB offre sur une année à ses délégués du personnel.



Toutes les brochures du LCGB sont disponibles sur notre site Internet www.lcgb.lu et sous forme imprimée auprès des bureaux INFO-CENTER du LCGB.

Guide fiscal du LCGB : La déclaration pour l'impôt sur le revenu pour l'année 2013 en un coup d'œil (printemps 2014)

Publié d'abord en 2011 sous forme de brochure SESF, le LCGB a ensuite édité sa propre édition du guide fiscal qui fournit des explications sur les déclarations d'impôts.

La dernière édition disponible de ce guide porte sur les déclarations pour l'impôt sur le revenu pour l'année 2013 et constitue un vade-mecum utile pour tous ceux qui aimeront avoir des informations claires et précises sur les déclarations d'impôts.



Travail de vacances. Ce que tu devrais savoir sur tes droits et devoirs ! (printemps 2014)

Le LCGB a lancé en mars-avril 2014 une nouvelle brochure pour jeunes sur le travail de vacances. Cette brochure aide les jeunes à découvrir les droits ainsi que les devoirs entre employeur et jeune salarié. Sont contenus dans cette brochure un exemple de lettre de motivation, de curriculum vitae ainsi qu'un exemple d'un contrat de travail. D'autres informations contenues dans la brochure concernent la recherche d'un travail de vacances, la rémunération, les conditions de travail et les droits des mineurs.



Les brochures du LCGB INFO-CENTER

Paramètres sociaux valables à partir du 1^{er} janvier 2014 (indice 775,17)

Cette dernière édition de la brochure du LCGB contient toutes les informations utiles sur les bureaux INFO-CENTER du LCGB et les paramètres sociaux actuels relatifs à la sécurité sociale et le droit du travail.



Formalités en cas de décès

Suite au succès inattendu de la première édition de la brochure LCGB « Formalités en cas de décès » qui a pu apporter une aide précieuse à de nombreux concitoyens, le LCGB a complètement révisé la brochure pour sortir une nouvelle édition qui tient compte de tous les changements de lois et règlements récents.



Mes droits en cas de licenciement

Dans un souci de fournir une bonne information à toute personne qui veut connaître ses droits en cas de licenciement, le LCGB INFO-CENTER a édité une brochure spéciale afin d'aborder les dispositions légales et conventionnelles relatives aux procédures de licenciements individuels et collectifs. Sont également abordés le transfert d'entreprise, la faillite, l'aide au réemploi ainsi que les dispositions fiscales relatives à l'exemption des indemnités légales et extra-légales.



Toutes les brochures du LCGB sont disponibles sur notre site Internet www.lcgb.lu et sous forme imprimée auprès des bureaux INFO-CENTER du LCGB.

3 Le LCGB et les nouveaux médias

Les sites Internet du LCGB : lrgb.lu, blog officiel, site pour frontaliers

Expliquer, discuter et persuader : depuis plusieurs années notre organisation syndicale utilise toutes les technologies de l'information pour communiquer avec ses membres, pour mettre à disposition des membres une documentation de qualité et pour publier ses communiqués de presse.

Au site internet du LCGB est venu s'ajouter un service d'information rapide par SMS, une newsletter électronique spotlight, un blog officiel, un canal youtube et une présence continue du LCGB sur facebook. Nos membres utilisent régulièrement ces différents services et l'écho que nous avons reçu est tout à fait positif.

Le nouveau site Internet du LCGB : www.lrgb.lu

Le 6 avril 2012, le LCGB a mis en ligne son nouveau site Internet, une nouvelle version de son blog officiel et de ses sites pour frontaliers en ligne. Suite à cette opération, l'ensemble des sites Internet LCGB forme désormais un outil incontournable pour les membres du LCGB et toute personne intéressée à s'informer sur l'actualité sociale au Grand-duché de Luxembourg.

La mise en page des différents sites Internet du LCGB forment désormais une seule et unique entité visuelle. En ce qui concerne le contenu des sites Internet, c'est le site officiel du LCGB qui a été complètement revu et complété. Le menu du site officiel a également été rendu plus accessible à ceux qui veulent rapidement trouver la bonne info.



Les sites Internet pour frontaliers du LCGB : lrgb.be, lrgb.de et lrgb.fr

A la fin du mois d'avril 2011, le LCGB lance quatre nouveaux sites Internet à destination des frontaliers allemands, belges et français.

Ces sites Internet sont pleins de conseils pratiques sur la sécurité sociale, le droit du travail et la fiscalité. En outre, vous trouvez sur ces sites Internet des documents d'information tels que les paramètres sociaux, les brochures LCGB, le LCGB-INFO et les derniers communiqués du LCGB au sujet de la Grande Région et des frontaliers.



Cette offre est complétée par une liste d'adresses utiles et des lettres-types divers (contrats de travail, lettres de démission, documents relatifs à une résiliation du contrat de travail ou un licenciement et demandes en vue d'obtenir un congé parental).

Le blog officiel du LCGB : blog.lcgb.lu

Sur le fonds de la discussion très animée autour de l'indexation automatique des salaires et pensions le LCGB a été amené à franchir en automne 2010 avec la mise en ligne d'un blog officiel un pas supplémentaire.

La mission du blog officiel est composée de trois volets. Premièrement mettre à disposition une documentation de qualité, en l'occurrence, expliquer les principes de base et l'historique de l'indexation automatique des salaires. Ensuite, expliquer la position du LCGB, notre raisonnement, les idées et propositions qui nous guident dans cette matière. Et finalement, ce blog permettra à tous les intéressés (membres et grand public) de communiquer avec notre organisation syndicale de manière directe.

Avec son blog officiel, le LCGB ouvre une base de discussion et d'échange sur les sujets importants et d'actualité au Grand-Duché de Luxembourg.



Le canal Youtube : suivre l'actualité syndicale sous forme de vidéo



En janvier 2011, le LCGB lance un nouveau service en-ligne pour ces membres : un canal Youtube disponible à l'adresse suivante :

<http://www.youtube.com/user/lcgbflux>

Ce canal regroupe toutes les vidéos produites par le LCGB à l'occasion de conférences, de manifestations ou autres événements organisés par le syndicat. Ces vidéos permettent de suivre encore de plus près l'actualité syndicale et ceci de manière interactive puisque vous pouvez à tout moment laisser un commentaire sur la vidéo que vous avez regardée.

Comme le blog officiel du LCGB, le canal Youtube du LCGB constitue une base supplémentaire pour une discussion et des échanges sur des sujets importants et d'actualité au Grand-Duché de Luxembourg. Ainsi, le LCGB peut encore plus rester à l'écoute de ses membres pour mieux réaliser son engagement, son travail syndical.

La newsletter électronique Spotlight

Nouveau outil de communication du LCGB : « Spotlight »

Expliquer, discuter, persuader et informer. Telle est la philosophie de communication du LCGB. C'est ainsi que le LCGB a lancé le 1^{er} septembre 2011 sa nouvelle newsletter « Spotlight ».

Depuis lors, le LCGB a régulièrement consacré sous format PDF une newsletter à un dossier thématique. Ainsi, nos membres et militants peuvent se procurer rapidement avant toute parution de notre organe syndical « Soziale Fortschritt » des informations sur des sujets d'actualité (comme p.ex. la réforme de notre système de pensions) ou des secteurs spécifiques (comme p. ex. la négociation d'une convention collective sectorielle).



LCGB-App, le LCGB INFO-CENTER dans votre poche

Expliquer, discuter, persuader et informer. Telle est la philosophie de communication du LCGB. Voilà pourquoi le LCGB a notamment développé une application pour téléphones mobiles.

Disponible pour iPhone et Android, l'application « LCGB News » vous offre une vaste panoplie d'informations utiles. L'application est multilingue et vous présente selon votre choix toutes les informations en langue française, allemande, anglaise ou luxembourgeoise.



La rubrique INFO-CENTER de l'application LCGB mérite une attention toute particulière.

L'application « LCGB-News » vous facilite le contact avec le LCGB INFO-CENTER et vous permet de consulter instantanément une série d'informations pratiques:

- Données de contact des bureaux INFO-CENTER et des différents consultants INFO-CENTER ;
- Aperçu des prestations offertes par le LCGB-INFO-CENTER ;
- Consultation en direct des différentes brochures INFO-CENTER.

S'y ajoute encore que l'application « LCGB News » permet à toute personne intéressée de s'informer rapidement et facilement sur des sujets d'actualité sociale et syndicale :

- Newsletter « Spotlight » du LCGB ;
- Brochures du LCGB ;
- Magazine syndical « Soziale Fortschritt » ;
- Vidéos sur des sujets d'actualité ;
- Évènements importants.

Présence du LCGB sur Facebook : Suivre l'actualité syndicale dans les médias sociaux

Expliquer, discuter et persuader : depuis des années, le LCGB utilise tous les moyens de communications afin de rester en contact avec ses membres, militants et sympathisants, de leur fournir de la documentation de haute qualité et de les informer sur des sujets d'actualité politique et sociale.

La page Facebook officielle du LCGB est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.facebook.com/lcgb.lu>

Si vous disposez un compte Facebook, il vous suffit d'appuyer sur le bouton j'aime en haut à droite et vous pouvez suivre sans efforts toutes les nouveautés syndicales du LCGB.



Les pages services LCGB-INFO dans le Luxemburger Wort, le Télécran, le Contacto et la Revue

Le 15 septembre 2012 le LCGB publie pour la première fois dans le *Luxemburger Wort* sa nouvelle page services LCGB-INFO. Depuis lors, cette page sort dans un rythme de deux semaines. La même page services LCGB-INFO est publiée depuis septembre 2012 dans le magazine *Télécran* et l'hebdomadaire lusophone *Contacto* respectivement à partir de septembre 2013 dans le magazine *Revue*.

Le LCGB met l'Homme au centre de son action. Il nous semble donc tout à fait logique que nous partageons notre savoir et nos connaissances avec toute personne intéressée. A côté des supports syndicaux classiques à destination de nos membres, délégués, militants et sympathisants, nous tenons également à faire connaître la vie syndicale luxembourgeoise au grand public.

Voilà pourquoi le LCGB présente donc dans sa page services LCGB-INFO la vie syndicale Luxembourgeoise sous toutes ces facettes. Ainsi, la toute première édition de ces page services LCGB-INFO a été consacrée à des entretiens avec nos collègues frontaliers français, belges et allemands. La deuxième édition a informé sur la vie syndicale et les jeunes.

A travers ses pages LCGB-INFO, le LCGB a présenté différents sujets syndicaux par le biais d'entrevues. Le LCGB a en même temps profité pour présenter régulièrement les réponses à des questions sur le droit social et le droit du travail qui sont posées fréquemment à nos consultants INFO-CENTER. Ces informations utiles sur le droit du travail et le droit social seront à leurs tours complétées par une présentation de divers services offerts par le LCGB.



IN MEMORIAM

EN MÉMOIRE DE NOS CHERS DISPARUS

Un voilier passe dans la brise du matin,
et part vers l'océan.
Il est la beauté, il est la vie.
Je le regarde jusqu'à ce qu'il disparaisse à l'horizon.
Quelqu'un à mon côté dit : « il est parti ! »
Parti vers où ?
Parti de mon regard, c'est tout !
Son mât est toujours aussi haut,
sa coque a toujours la force de porter
sa charge humaine.
Sa disparition totale de ma vue est en moi,
pas en lui.
Et juste au moment où quelqu'un près de moi
dit : « il est parti ! »
il en est d'autres qui le voyant poindre à l'horizon
et venir vers eux s'exclament avec joie :
« Le voilà ! »

William Blake

**De
Mensch
am
Mittelpunkt.**



www.lcgb.lu | blog.lcgb.lu

|| RUE DU COMMERCE | BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG | TEL: 49 94 24-1 | INFO@LCGB.LU