

02/2025

61^e Congrès National du LCGB

RAPPORT D'ACTIVITÉ



Un engagement fort
pour la solidarité et
la justice sociale
au 21^e siècle



**Rapport d'activités
2019-2024**

LCGB

11, rue du Commerce
BP 1208
L-1012 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222
✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU

Sommaire

Préface du Président national du LCGB, Patrick DURY	4	6 - Pour des conventions collectives attractives	137
1 - Un temps d'avance sur demain	5	Conventions collectives	138
L'engagement du LCGB	6	Plans de maintien dans l'emploi	139
Responsabilité sociale du LCGB	8	Défis actuels	139
L'encadrement humain de la digitalisation	10	7 - Un engagement fort sur le terrain	141
Organisation syndicale		LCGB-INDUSID	142
• Structures syndicales	18	LCGB-Construction & Artisanat	158
• Le cadre dirigeant du LCGB de la période 2019 - 2024	20	LCGB-SESF	165
		LCGB-Services & Commerce	173
		LCGB-ASG	182
		(Association des salariés du secteur des garages)	
2 - Le LCGB, depuis 100 ans au service des salariés	21	LCGB-CNSG	185
100 ans LCGB - Historique	22	(Comité national de la sécurité et du gardiennage)	
Séance académique du LCGB	29	LCGB-Nettoyage de bâtiments	190
		LCGB-Transport	196
3 - Elections sociales 2024	41	LCGB-ACAP	203
Elections pour la Chambre des salariés (CSL)	44	(Association des Chauffeurs d'Autobus privés)	
Elections sociales en entreprises	55	LCGB-SEA	208
Résultats électoraux pour les délégations en entreprises par secteurs	62	(Syndicat des Employés du secteur de l'Aviation)	
Evénements dans le cadre des élections sociales 2024	76	LCGB-Binnenschifffahrt	215
		LCGB-Secteur public	218
4 - Fête du 1^{er} mai du LCGB à Remich	85	LCGB-Santé, soins & socio-éducatif	226
		LCGB-Ecoles privées	231
		Structures frontalières	235
5 - Le LCGB offre des solutions au niveau national	107	8 - Le LCGB offre des solutions efficaces pour répondre aux défis futurs	241
Tripartites nationales	108	Rapport d'activité du LCGB Info-Center	
Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE)	114		
Politique sociale	118		
Travaux au sein du Conseil économique et social (CES)	124		
Travaux au sein du Conseil économique et social européen (CESE)	125		
Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC)	127		



Aux délégués du 61^e Congrès National du LCGB

Chères, chers collègues,

Je vous prie de trouver sur les pages suivantes le rapport d'activités de notre organisation syndicale depuis le dernier Congrès national digital de mars 2021.

La période mandataire de 2020 à 2024 fut certes fortement marquée par les conséquences de la crise sanitaire. Une crise sanitaire qui évidemment a entraîné des répercussions sur le monde du travail et a catalysé la mise en place de nouvelles formes de travail, en l'occurrence il s'agit bien sûr du télétravail, des visioconférences et du travail sur plateforme digitale.

La crise sanitaire a impacté fortement le fonctionnement de notre organisation syndicale. Nos bureaux de consultation Info-Center ont fonctionné jusqu'en septembre 2024 sur rendez-vous uniquement et une application digitale « TonLCGB » a vu le jour pour améliorer la disponibilité au niveau des consultations envers nos membres.

Nous avons dû adapter notre travail syndical sur le terrain et nous avons prouvé et amélioré notre capacité de résilience afin de garantir, indépendamment des circonstances, un encadrement de nos délégués, membres et militants au sein des entreprises.

PRÉFACE

Patrick DURY, Président national du LCGB

Notre engagement syndical reste axé autour des intérêts des salariés du secteur privé de notre économie.

Nos revendications sont dictées par les besoins de ces salariés, que ce soit au niveau de leur pouvoir d'achat ou du maintien de leurs existences et de celles de leurs familles, et tendent vers une société basée sur la justice sociale et une égalité de traitement pour tous les salariés.

Notre travail et notre action ont souvent permis de trouver des solutions, de dégager les pistes indispensables pour améliorer les conditions de travail et de vie de tous les salariés et de leurs familles indépendamment de leur origine ou de leur lieu de résidence

A titre d'illustration, j'aimerais citer les trois accords conclus en 2022 et 2023 dans le cadre de la Tripartite nationale qui ont permis de mettre en place des solutions adaptées aux polycrises dues aux effets combinés de la crise sanitaire, de l'agression de l'Ukraine par la Russie et de l'inflation galopante face à l'envolée des prix énergétiques. Le maintien dans l'emploi a pu être garanti et le pouvoir d'achat a pu être renforcé par le maintien de l'indexation automatique et différentes mesures fiscales.

De façon similaire, le LCGB s'engage actuellement dans tous les dossiers d'actualité, dont notamment les réformes envisagées du régime général d'assurance pension ou du cadre légal relatif aux conventions collectives. Il en est de même pour la modernisation de l'assurance maladie ou la lutte contre les discriminations croissantes des salariés fron-

taliers, respectivement le travail quotidien au sein des entreprises ou la négociation de conventions collectives attractives et modernes.

Dans les années à venir, le LCGB continuera à mener son action syndicale dans la stricte défense des intérêts de ses membres ainsi que des salariés et pensionnés de ce pays.

Chères, chers collègues,

L'évolution des membres du LCGB au cours des dernières années a connu une progression extraordinaire. Votre engagement incessant, votre travail infatigable ont permis d'atteindre aujourd'hui plus de 48.000 membres.

Le résultat obtenu lors des élections sociales peut être qualifié d'excellent, notre représentation au sein de la Chambre des Salariés avec 17 mandats a été consolidée et le nombre important de majorités obtenues au sein des différentes entreprises et secteurs sont la preuve que la démarche entamée en 2011, c'était la bonne.

Je voudrais clôturer cette préface avec mon vif remerciement à tous nos membres, militants, candidats et délégués pour leur travail et présence au cours des dernières années.

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

Pour un engagement fort pour la solidarité et la justice sociale au 21^e siècle !

Vive le LCGB !

CHAPITRE 1

Un temps d'avance sur demain

1. L'engagement du LCGB
2. Responsabilité sociale du LCGB
3. L'encadrement humain de la digitalisation
4. Organisation syndicale
 - Structures syndicales
 - Le cadre dirigeant



L'engagement du LCGB

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est anticiper l'évolution du monde du travail et défendre les intérêts des salariés de tout secteur. C'est mettre en place des solutions efficaces pour répondre aux défis futurs. C'est continuer sans cesse à innover pour protéger les emplois et les acquis sociaux.

Découvrez nos valeurs et engagements sur lrgb.lu ou scannez le code QR



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est protéger les salariés face à la digitalisation.

Pour les salariés de tout secteur, le LCGB propose des solutions innovantes pour un accompagnement humain et social de la digitalisation :

- Lutte contre la casse digitale par un droit à la formation
- Réglementation du travail via des plateformes digitales
- Protection sociale des travailleurs digitaux
- Droit à la déconnexion
- Négociation de régimes de télétravail



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés de tout secteur :

- Maintien de l'index et de l'ajustement des pensions
- Réforme fiscale en faveur des bas et moyens salaires
- Augmentation du salaire minimum au-dessus du seuil de pauvreté
- Amélioration des allocations familiales
- Négociation de conventions collectives attractives



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est réduire les injustices sociales.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour défendre les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service de tous les salariés :

- Redistribution équitable de la richesse économique
- Lutte contre la précarité au travail
- Accès au logement à des prix abordables
- Lutte contre toute forme de discrimination
- Principe de l'égalité de traitement entre secteur privé et secteur public



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les emplois.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour protéger l'emploi, les acquis sociaux, la valeur et la qualité du niveau de vie des salariés de tout secteur :

- Renforcement des outils de maintien dans l'emploi
- Suppression de la limite des 78 semaines de maladie
- Amélioration du reclassement professionnel
- Meilleure protection contre les licenciements
- Amélioration des modalités du chômage et de l'aide au réemploi



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour adapter et faire évoluer la formation professionnelle des salariés de tout secteur :

- Renforcement du congé individuel de formation
- Stimulation de l'apprentissage et de formation sur le tas en entreprise
- Droit du salarié à la qualification
- Simplification de la validation des acquis de l'expérience
- Promotion du congé linguistique



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail des salariés de tout secteur :

- Développement de nouveaux modèles pour concilier vie professionnelle et privée
- Redistribution des gains de productivité par la réduction du temps de travail
- Renforcement des comptes épargne-temps (CET)
- Organisation du temps de travail via la cogestion
- Adaptation du temps de travail en fonction des besoins de chacun



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour la santé et la sécurité au travail.

Le LCGB propose des mesures efficaces pour protéger les salariés de tout secteur et les maintenir en santé face aux risques d'accidents et de maladie :

- Analyse ergonomique du travail
- Développement d'outils permettant d'évaluer les risques de stress
- Prévention et gestion des risques psycho-sociaux
- Programmes de prévention des différentes maladies professionnelles
- Renforcement des formations des délégués à la sécurité et à la santé



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour un système de santé juste et innovant.

Le LCGB revendique une politique dans l'intérêt de tous les assurés :

- Accès rapide aux médicaments et traitements
- Décentralisation de l'offre en soins
- Amélioration régulière des remboursements CNS
- Procédures administratives rapides et simples
- Développement d'une stratégie nationale eSanté

Responsabilité sociale du LCGB

Depuis toujours, le LCGB soutient des associations sans but lucratif et prend ainsi en compte sa responsabilité sociale. Déjà en 2019, le projet « Les Amis de l'École » de l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt a été pris en considération, à côté de projets d'autres associations.

L'idée de l'ONGD que l'éducation est un élément essentiel pour un développement durable correspond tout à fait aux valeurs du LCGB.

C'est pourquoi le LCGB a intensifié son engagement en 2022 en signant une première convention avec l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt, renouvelée le 16 juillet 2024.



En particulier, le LCGB soutient le projet de l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt pour l'appui à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi des jeunes au Sénégal. Ce projet est développé sur quatre années (2022-2025) par le partenaire local Jeunesse et Développement (JED).

L'objectif est de contribuer aux défis majeurs de l'éducation au Sénégal. Les activités prévues sont toutes dans le sillon des politiques nationales et participent à l'atteinte des objectifs en matière d'éducation, de formation professionnelle, de protection de l'enfance, de l'égalité des sexes et de la participation des communautés.

C'est à travers trois structures que JED met en place ce projet :

- Le CREPE (Centre de ressources éducationnelles et de promotion des enfants) pour le cycle primaire : contribue à l'éducation pour tous, la protection de l'enfance, l'égalité des chances pour les filles.
- Le CIFOP (Centre international de formation professionnelle) : appui à la formation professionnelle, les droits des filles et l'accès à l'emploi.
- La radio communautaire Niayes FM : sensibilise aux droits et à la protection des enfants, à l'importance de l'éducation, à l'égalité des sexes et à la participation citoyenne.

Dans la région de Thiès où se déroule le projet, le taux brut de scolarisation au cycle moyen (de 12 à 15 ans) est de 65,5 % et pour le cycle secondaire général (de 15 à 18 ans) de 43,6 % en 2023. En 2023, le taux de chômage était de 19,8 %.

L'objectif du projet est de permettre d'améliorer les conditions d'éducation de 8.300 enfants et jeunes. Après plus de 2 ans et demi d'activités mises en place sur le terrain, voici un point sur les avancées du projet par rapport aux 6 résultats attendus à la fin du projet :

I. L'appui à la scolarisation et aux performances scolaires des enfants

- 411 enfants sont inscrits à l'école formelle à Thiès et sont suivis régulièrement ;
- 7 camps de vacances pour les enfants ont été organisés depuis 2022 ;
- 2.793 enfants participent aux camps de vacances chaque année ;
- environ 60 émissions radios par an sont diffusées sur les thématiques et matières enseignées pour un renforcement pédagogique ;
- 45 campagnes de sensibilisation dans les collèges sur la gestion de l'hygiène menstruelle ;
- 30 directeurs sont formés sur le leadership et le management des écoles.

2. Les enfants sont scolarisés dans les écoles publiques et/ou ont accès à des structures éducatives alternatives

- 396 enfants en situation de vulnérabilité ont été enrôlés à l'école non-formelle ;
- 546 enfants suivent des classes d'alphabétisation dans les écoles coraniques ;
- 1 système de suivi psychosocial nutri-sanitaire est mis en place et 218 visites à domicile ont été réalisées ;
- 3 tournois handball pour sensibiliser les jeunes sur des thématiques différentes (effets néfastes des réseaux sociaux, gestion menstruelle...).

3. Les jeunes ont accès à une formation professionnelle de qualité et respectueuse de l'environnement

- 30 membres de JED (CIFOP, CREPE) ont les capacités d'identifier les bonnes pratiques relatives à la préservation de l'environnement ;
- 2 nouvelles filières sont équipées et opérationnelles : 57 jeunes reçoivent une formation adaptée à la section multimédia et énergies renouvelables grâce à l'équipement du centre ;
- 847 jeunes sont formés au CIFOP. En 2024, les résultats obtenus à l'examen de sortie sont les suivants : 100% pour agroécologie, plomberie sanitaire, multimédia, coiffure et menuiserie bois, 91% électricité photovoltaïque, 89% ouvrages métalliques, 78% mécanique automobile, 75% couturier modéliste, 75% pour le bâtiment ;
- 100 étudiants sortants formés en softs skills, en entrepreneuriat et plans d'affaires élaborés ;
- des conventions sont signées avec des entreprises pour l'insertion des jeunes formés.



Dans l'ensemble, le projet est dans une bonne dynamique et le niveau de progression est satisfaisant grâce aux efforts du partenaire. Il y a eu des débuts timides pour établir des conventions de stage avec les entreprises de la région, mais JED a fait un gros travail de plaidoyer qui commence à porter ses fruits pour que les jeunes du CIFOP se forment au monde de l'entreprise. Dans tous les domaines, de bonnes initiatives ont été mises en place et il y a une bonne implication des parties prenantes.

Le partenaire Jeunesse et Développement ainsi que tous les bénéficiaires enfants et jeunes remercient le LCGB pour son important soutien au projet.

4. La protection des enfants et de leurs droits est améliorée à travers l'autonomisation des parents et des maîtres coraniques

- Les parents des enfants protègent davantage leurs enfants grâce à l'organisation de 37 causeries et 10 groupes de paroles par an ;
- 29 émissions ont été produites et diffusées par la radio pour sensibiliser les parents sur la protection de l'enfant
- 67 parents ont démarré leurs AGR (Activités Génératrices de Revenus) en vue de réduire la vulnérabilité de leurs enfants ;
- 8 maîtres coraniques ont démarré des AGR en vue de réduire le temps de mendicité des enfants.

5. Les entreprises, les autorités locales et les acteurs communautaires sont mobilisés pour la protection de l'enfance et le financement de l'éducation formelle et non formelle

- 1 plan de plaidoyer est élaboré ainsi qu'un atelier de formation pour 30 conseillers municipaux ;
- La radio Niayes FM sensibilise les acteurs sur la nécessité d'accompagner financièrement les besoins des enfants vulnérables ;
- 11 journées dédiées ont été célébrées sur l'éducation, les droits des femmes, les enfants talibés, l'environnement, le travail des enfants, l'enfant africain et l'environnement, les droits des enfants, les personnes handicapées.

6. Les enfants et les jeunes ont accès à une éducation environnementale

- 3 campagnes de reboisement se sont déroulées avec 5.000 plants ;
- 1.335 personnes sont sensibilisées par rapport aux questions environnementales avec 7 causeries et 4 événements mobilisateurs ;
- 94 émissions radios diffusées sur les questions environnementales ;
- 700 élèves touchés lors du déroulement du module d'environnement dans 6 écoles ;
- 50 enseignants formés sur l'éducation environnementale ;
- 7 campagnes de reboisement sont mises en place parmi les 50 écoles ciblées ;
- 30 aménagements de jardins scolaires et espaces verts dans plusieurs écoles de la zone.



L'encadrement humain de la digitalisation

Suite au lancement de l'étude Rifkin par le gouvernement luxembourgeois, les instances dirigeantes du LCGB ont décidé en 2017 d'analyser la digitalisation et son impact potentiel sur le monde du travail et notre société, tout en plaçant le salarié et l'être humain au centre des préoccupations.

Alors que la digitalisation et ses conséquences ne sont ni un nouveau phénomène, ni une surprise, l'évolution technologique avance de plus en plus rapidement. L'arrivée du travail par l'intermédiaire de plateformes numériques au Luxembourg, l'accélération de la digitalisation par la pandémie du coronavirus et l'essor de l'intelligence artificielle, voici quelques événements-clés qui ont obligé le LCGB à continuellement revoir et adapter ses réflexions et revendications pour avoir un temps d'avance sur demain.



Concrètement, le LCGB ne se positionne pas contre la digitalisation, car celle-ci offre de nombreuses possibilités, à condition d'être encadrée de manière adéquate. De ce fait, l'encadrement humain de la digitalisation sous toutes ses formes ont été le mot d'ordre du LCGB.

Le LCGB se positionne par son « Diggi Pack »

A l'occasion des élections sociales 2019, le LCGB a présenté une première fois ses réflexions et revendications pour une digitalisation humaine, publiées sous forme d'une brochure dénommée « Diggi Pack - Digitalisation et Travail 4.0 ». Outre un aperçu des besoins et défis du salarié face à une digitalisation accrue, le LCGB y propose plusieurs pistes de solutions pour un aménagement humain du travail :

- » la mise en place d'un plan d'action national digitalisation ;
- » la définition des nouvelles formes de travail au sein du Code du travail (p.ex. télétravail ou travail par le biais de plateformes digitales) ;
- » le développement de nouvelles formes de financement de la sécurité sociale avec garantie d'accès pour de nouvelles formes d'emploi ;
- » l'obligation de l'employeur de mettre à disposition les moyens techniques nécessaires pour l'exercice d'un travail (p.ex. ordinateur portable ou GSM si le salarié doit être joignable) ;
- » la clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés ;
- » l'interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en-dehors de leur lieu de travail respectivement temps de travail ;
- » le droit du salarié à la déconnexion professionnelle ;
- » la sécurisation des parcours professionnels ;
- » le droit du salarié à la formation continue ainsi que l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation ;
- » l'adaptation du temps de travail à la digitalisation (réduction de temps du travail, généralisation de l'horaire mobile, droit au temps partiel avec droit de retour au temps plein, etc.) ;
- » l'intensification de la cogestion au sein des entreprises.



Table ronde

Ces sujets ont notamment été approfondis lors d'une table ronde organisée par le LCGB en date du 29 janvier 2019. Elle a réuni plusieurs représentants issus des milieux syndicaux, politiques, économique : le ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François BAUSCH ; le Président de la Chambre de Commerce et de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), Michel WURTH ; le Président du Conseil d'Administration de la Banque Internationale de Luxembourg (BIL), Luc FRIEDEN et le président national du LCGB, Patrick DURY.

Le point de départ pour la discussion était le constat du LCGB que le maillon le plus faible de cette chaîne, l'être humain, que ce soit en tant que salarié ou individu de notre société, a été délaissé ou abordé insuffisamment par les discussions liées à la digitalisation jusqu'à présent. Après une brève introduction par Marc HANSEN, ministre délégué à la Digitalisation, les interlocuteurs ont mené une vive discussion quant aux répercussions de la digitalisation au niveau de notre société et notre monde du travail ainsi que les moyens et mesures nécessaires pour réaliser cette digitalisation humaine.



L'impact de la pandémie du COVID-19 sur la digitalisation du monde du travail : l'essor du télétravail

Avec l'avènement de la crise sanitaire et les mesures de confinement strictes mises en place dès le 16 mars 2020 afin d'éviter la propagation massive du coronavirus, la digitalisation du monde du travail a connu une poussée inattendue, notamment par le recours massif au télétravail.

Confrontés à un cadre légal et réglementaire qui ne correspondait guère à une pratique caractérisée par une accélération de la digitalisation, les partenaires sociaux ont dédié, au sein du Conseil économique et social (CES), un avis sur le télétravail qui propose une révision de ce cadre légal et réglementaire. Le LCGB y a contribué massivement, comme son secrétaire général adjoint, Christophe KNEBELER, fut le rapporteur de la commission de travail relative à cet avis.

Adopté le 11 septembre 2020 par le CES, les propositions de cet avis ont servi de base pour la signature d'une nouvelle convention entre partenaires sociaux nationalement représentatifs en date du 20 octobre 2020. Cette convention a ensuite été déclarée d'obligation générale par voie d'un règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 et règle depuis lors le régime juridique du télétravail au Luxembourg :

- » le télétravail peut être régulier ou occasionnel ;
- » le télétravail se fait sur base d'un double volontariat employeur-salarié ;
- » le télétravail nécessite un accord écrit (individuel ou collectif) ;
- » les droits et obligations des télétravailleurs sont identiques à ceux des salariés travaillant en présentiel ;
- » le respect de la vie privée du télétravailleur doit être garanti ;
- » l'employeur est tenu de fournir le matériel de travail nécessaire au télétravailleur ;
- » la couverture d'assurance-accident est garantie ;
- » le rôle de la délégation du personnel et le rôle des syndicats est renforcé grâce à une information régulière des délégués sur l'évolution du télétravail dans l'entreprise et la possibilité de négocier un régime spécifique de télétravail pour une entreprise ou un secteur.

L'épreuve de la pandémie a cependant aussi dévoilé que les contraintes fiscales et de sécurité sociale freinent fortement le recours au télétravail de la moitié de la main-d'œuvre luxembourgeoise, à savoir les salariés frontaliers. Alors que des accords amiables conclus au début de la pandémie ont temporairement suspendu les règles fiscales et de sécurité sociale applicables, le LCGB s'est immédiatement positionné pour des solutions plus permanentes et durables.

En ce qui concerne les seuils fiscaux, initialement très divergents parmi les trois pays voisins du Luxembourg, le LCGB a revendiqué de manière harmonisée que les trois seuils soient relevés à 55 jours par année. A ce jour, cette revendication a partiellement été réalisée avec des seuils fiscaux de 34 jours par année applicables pour tous les salariés frontaliers. Toutefois, le LCGB continue à militer en faveur d'un relèvement du nombre de jours permettant d'éviter une imposition des frontaliers dans leur pays de résidence.

Dans le domaine de la sécurité sociale, le règlement européen 883/2004 sur la coordination des systèmes de la sécurité sociale limite le recours des frontaliers au télétravail à moins de 25 % de leur temps de travail annuel (soit moins de 56 jours). Ceci est dû au fait que les règles d'affiliation prévues par ce règlement visent toute forme de pluriactivité sans cependant prévoir des dispositions spécifiques pour le télétravail. Alors que la solution idéale serait une révision de ce règlement en y insérant des règles spécifiques au télétravail, il ne faut pas perdre de vue qu'une modernisation du

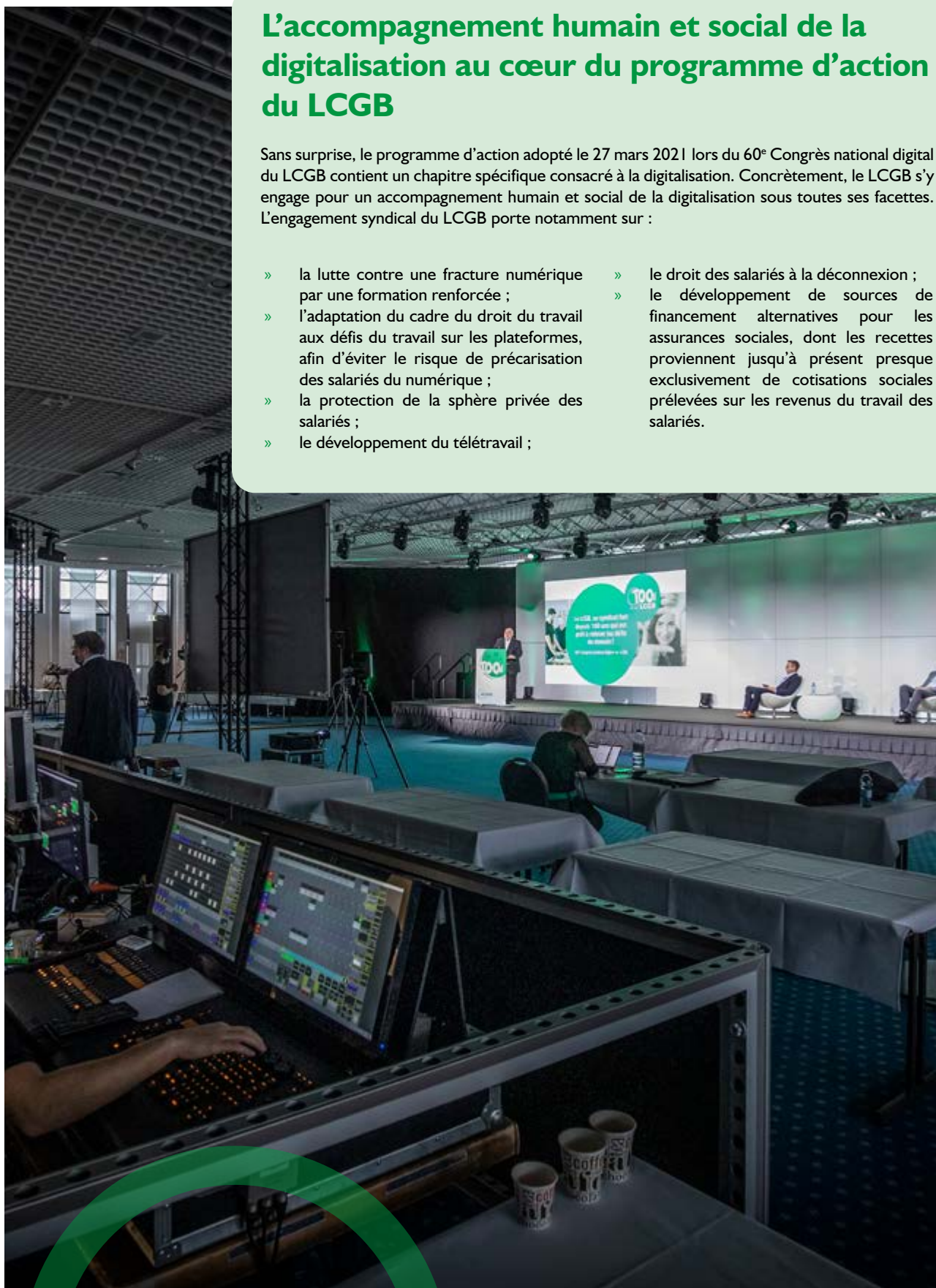
règlement 883/2004, notamment en ce qui concerne les prestations du chômage, est déjà en discussion depuis décembre 2016 sans aboutir jusqu'à présent à un consensus parmi les Etats-membres de l'Union européenne. Une solution définitive à ce niveau risque donc de prendre du temps, faisant en sorte que le LCGB revendique depuis 2021 que le Luxembourg négocie avec ses trois pays voisins des accords dérogatoires suivant l'art. 16 du règlement européen pour fixer des seuils de tolérance plus élevés en matière de télétravail.

La piste privilégiée fut cependant celle d'un accord-cadre européen entré en vigueur au 1^{er} juillet 2023 qui permet, sous certaines conditions, de dépasser le seuil de 25 % sans pouvoir dépasser 50 % du temps de travail annuel. Compte tenu de conditions cumulatives très restrictives, peu de salariés frontaliers en profitent à ce jour de cet accord et leur télétravail reste très souvent limité à maximum 1 jour par semaine. De ce fait, le LCGB maintient sa revendication pour une simplification des procédures actuellement en place par la conclusion d'accords dérogatoires spécifiques entre le Luxembourg et ses trois pays voisins.

L'accompagnement humain et social de la digitalisation au cœur du programme d'action du LCGB

Sans surprise, le programme d'action adopté le 27 mars 2021 lors du 60^e Congrès national digital du LCGB contient un chapitre spécifique consacré à la digitalisation. Concrètement, le LCGB s'y engage pour un accompagnement humain et social de la digitalisation sous toutes ses facettes. L'engagement syndical du LCGB porte notamment sur :

- » la lutte contre une fracture numérique par une formation renforcée ;
- » l'adaptation du cadre du droit du travail aux défis du travail sur les plateformes, afin d'éviter le risque de précarisation des salariés du numérique ;
- » la protection de la sphère privée des salariés ;
- » le développement du télétravail ;
- » le droit des salariés à la déconnexion ;
- » le développement de sources de financement alternatives pour les assurances sociales, dont les recettes proviennent jusqu'à présent presque exclusivement de cotisations sociales prélevées sur les revenus du travail des salariés.



Le droit à la déconnexion professionnelle est inséré dans le Code du Travail

La question de la déconnexion professionnelle est intimement liée à la digitalisation et la généralisation des outils et solutions d'informations permettant une joignabilité constante. Après que le Conseil économique et social (CES) ait adopté en septembre 2020 son avis sur le télétravail, les partenaires sociaux, réunis avec les représentants du gouvernement dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), ont retenu que le sujet de la déconnexion devrait également être traité par le CES.

Le 30 avril 2021, le CES a adopté son avis relatif au droit à la déconnexion. Une fois de plus, le LCGB y a contribué massivement, comme son secrétaire général adjoint, Christophe KNEBELER, fut le rapporteur de la commission de travail relative à cet avis. L'avis conclut que la question de la déconnexion découle à la fois du fonctionnement de plus en plus digital de notre société et de l'adoption de comportements d'utilisation malsaine des libertés offertes par le monde numérique. Il s'agit donc d'un problème sociétal général qui s'invite régulièrement dans le monde du travail. Alors que le Code du travail ne le mentionne pas expressément, il est clair que le droit à la déconnexion découle incontestablement des règles applicables en matière de durée de travail. Cependant, la prise de conscience de la problématique est lente et, dans certains cas, des excès deviennent effectivement apparents. Voilà pourquoi les partenaires sociaux estiment

qu'il faut d'une part sensibiliser et former sur la problématique de la connexion permanente et de l'infobésité croissante et d'autre part compléter les dispositions légales en matière de sécurité et de santé au travail par une nouvelle section relative au « respect du droit à la déconnexion ».

Les modifications législatives proposées par le CES sont finalement reprises dans la loi du 28 juin 2023 qui complète le Code du travail par un dispositif relatif au droit à la déconnexion. Tel que préconisé par les partenaires sociaux, cette nouvelle loi oblige les employeurs de mettre en place, endéans une période maximale de 3 ans, un régime assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

La transposition de l'accord-cadre européen sur la digitalisation au niveau luxembourgeois

Le 22 juin 2020, un accord-cadre européen sur la digitalisation a été signé entre partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social européen. Un compromis entre organisations syndicales et patronales européennes a ainsi été trouvé sur les opportunités et les risques associés à l'intégration des nouvelles technologies dans les organisations de travail.

Le champ d'application de l'accord couvre tous les travailleurs et employeurs du secteur public et du secteur privé de l'ensemble des domaines d'activité économique (y compris ceux qui font usage de plateformes en ligne) où il existe une relation d'emploi, selon les définitions nationales.

Quatre problématiques sont particulièrement abordées :

1. les compétences digitales et la sécurité de l'emploi ;
2. les modalités de connexion et de déconnexion ;
3. l'intelligence artificielle et la garantie du principe de contrôle par l'humain ;
4. le respect de la dignité humaine et la surveillance.

Au niveau luxembourgeois, les discussions ont eu lieu à plusieurs endroits :

- » les discussions sur les compétences digitales et la sécurité de l'emploi ont été menées soit dans le cadre de la task force

- « skills » instauré par la Tripartite nationale ou bien au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) ;
- » les échanges sur le télétravail et la déconnexion professionnelle ont eu lieu au sein du Conseil économique et social (CES) ;
- » les discussions au sujet de l'intelligence artificielle et la surveillance ont été abordées en 2023 lors de deux réunions dans le cadre du dialogue social interprofessionnel. Compte tenu de ces échanges, une première ébauche pour un accord interprofessionnel national a été rédigée. Les représentants des employeurs ont cependant demandé d'attendre l'entrée en vigueur de la législation sur l'intelligence artificielle (1^{er} août 2024) avant de poursuivre les échanges et finaliser un accord.



Le travail par voie de plateformes digitales

Sous l'impulsion du LCGB, la Chambre des salariés (CSL) a élaboré fin 2022 une proposition de loi visant à permettre aux travailleurs des plateformes de bénéficier des règles de droit social existantes. Le but de cette nouvelle législation serait de fixer des critères objectifs pour distinguer le salarié travailleur indépendant. Pour ce faire, la plateforme qui sert d'intermédiaire en organisant les prestations de services doit pouvoir être qualifiée d'employeur. Au même titre que les salariés, les travailleurs des plateformes devraient avoir droit au salaire social minimum, une durée de travail réglementée, un congé payé et une assurance sociale. En parallèle à cette initiative, le LCGB a suivi, via le Secrétariat européen commun (SECEC), les discussions européennes relatives à une directive sur le travailleur des plateformes.

Digitalisation du LCGB

Le LCGB a élaboré et exploré les potentiels du numérique pour adapter l'encadrement de ses délégués et équipes d'entreprises respectivement pour améliorer ses services et prestations aux membres. Le lancement de l'application « TonLCGB » au début 2023 fait partie de ce processus de la digitalisation du LCGB au service de ses membres. Elle permet notamment aux membres LCGB de prendre rendez-vous avec un consultant Info-Center, de faire une consultation par visioconférence et de suivre en temps réel leurs dossiers en cours.





L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

A l'occasion des élections sociales 2024, le LCGB a mené une réflexion sur le sujet de l'intelligence artificielle (IA). A l'aide d'un document intitulé « L'intelligence artificielle dans le monde du travail », le LCGB a lancé une discussion au sein de ses structures syndicales, puis organisé une table ronde en date du 24 janvier 2024 afin de permettre un grand débat public à propos du thème de l'intelligence artificielle.

La table ronde du LCGB a réuni des représentants issus des milieux syndicaux, politiques, économique et recherche : le Ministre de l'Economie, des PME, de l'Energie et du Tourisme, Lex DELLES ; la Directrice générale du LISER, Aline MULLER ; la Secrétaire générale de la CFDT Cadres et Vice-présidente du groupe travailleurs au sein du Comité économique et social européen (CESE), Franca SALIS-MADINIER ; le Directeur de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), Jean-Paul OLINGER et le président national du LCGB, Patrick DURY.

Au fil des échanges, plusieurs exemples concrets ont été cités pour illustrer l'étendue des possibilités et des conséquences de l'intelligence artificielle. Il est essentiel de définir un cadre clair quant à la manière dont l'intelligence artificielle est utilisée dans le monde du travail et aux conséquences possibles de son

application. Dans ce contexte, ce ne sont pas les emplois qui évolueront, mais surtout les tâches des salariés.

Dans son document de réflexion, le LCGB présente notamment ce qu'est l'intelligence artificielle, comment elle doit être réglementée et comment les représentants des salariés et les syndicats peuvent empêcher la déshumanisation du monde du travail par l'utilisation de l'intelligence artificielle. Comme dans le cas de la numérisation générale, le LCGB ne s'oppose pas à l'utilisation de l'intelligence artificielle au poste de travail. L'intelligence artificielle peut assister le salarié dans ses activités et l'aider à mieux accomplir son travail pour lui-même et pour l'entreprise. Il peut toutefois exister des situations dans lesquelles l'utilisation de l'intelligence artificielle ne peut pas être permise.



Au vu des réflexions développés dans ce document, le LCGB formule 12 revendications claires et précises :

- 1** Il nous faut une définition large de l'IA. L'IA ne peut pas se limiter à quelques applications technologiques. Le principe à appliquer est : l'IA est ce que nous pensons être l'IA.
- 2** Le LCGB s'oppose aux arguments purement économiques et de compétitivité comme base de l'introduction de l'IA : pour toutes les applications, c'est la protection des salariés qui doit être le point central.
- 3** Une discussion élargie doit avoir lieu dans le cadre du dialogue social structuré, et ce au Conseil économique et social (CES), au Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) et à la Tripartite nationale.
- 4** Il faut que les systèmes d'IA doivent peuvent être expliqués à l'homme (transparence). Ils ne peuvent pas être contraints d'appliquer aveuglément une boîte noire.
- 5** Une évaluation des risques avec la participation des représentants des salariés doit être effectuée avant l'utilisation de systèmes d'IA.
- 6** L'utilisation de l'IA à risque élevé doit être interdite, notamment lorsque de tels systèmes servent à la surveillance, à l'évaluation et à la sélection des salariés.
- 7** La responsabilité de l'employeur doit clairement être définie lors de l'utilisation de systèmes d'IA. Tout comme l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés, il doit également rendre compte des effets dommageables de l'IA.
- 8** La législation relative à la cogestion doit être complétée. Les applications de systèmes d'IA doivent être soumises à la décision conjointe de l'employeur et des représentants des salariés.
- 9** Des mesures de formation initiale et de formation continue s'imposent dans le domaine de l'application des systèmes d'IA dans l'entreprise et pour les compétences numériques des travailleurs, aussi bien âgés que plus jeunes.
- 10** Il nous faut une répartition équitable des gains de productivité qui résultent de l'application de l'IA.
- 11** Afin de lutter contre une substitution de l'emploi par des logiciels, un impôt sur les applications de l'IA doit être introduit. Ces recettes supplémentaires doivent servir de nouvelle source de financement des assurances sociales.
- 12** L'action humaine et la supervision humaine doivent rester prioritaires lors de toutes les applications, conformément à son principe : « L'être humain au centre ».



Congrès National du LCGB

Commission de
Surveillance

Conseil Syndical

Comité Central

Congrès / Assemblée Générale

Fédérations professionnelles



LCGB-INDUSID



LCGB-Construction
et Artisanat



LCGB-Transport



LCGB-Services
et Commerce



LCGB-Nettoyage
de Bâtiments



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



LCGB-SEA (Aviation)



LCGB-Binnenschifffahrt
(Navigation fluviale et maritime)



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



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



LCGB-SESF
(Banques et Assurances)



LCGB-Santé, Soins
et Socio-éducatif



LCGB-Secteur
public



Membres LCGB

Congrès National du LCGB

Comité Central

Comité Exécutif

Comité de
Coordination

Congrès / Assemblée Générale

Structures particulières



Vie Sociale
Régionale & locale



LCGB-Community



Département
Frontaliers



Commission des frontaliers
allemands (DGK)



Commission des frontaliers
français (CFF)



Commission des frontaliers
belges LCGB-CSC (CFB)



Structures
Particulières



LCGB-Femmes



Commission
LCGB-Rentiers



LCGB-LCGJ



Section portugaise



LCGB-Ecoles privées



Membres LCGB

Le cadre dirigeant du LCGB de la période 2019 - 2024



DURY
Patrick
Président national



DA SILVA
Lita
Vice-Présidente



OLINGER
Stéphanie
Vice-Présidente
jusqu'au 14.10.2024



CAMPOLARGO
Reinaldo
Vice-Président



LOMEL
Francis
Secrétaire général



KNEBELER
Christophe
Secrétaire général
adjoint, responsable pour
la politique sociale



FORNIERI
Robert
Secrétaire général
adjoint, responsable pour
le département conventions
collectives & entreprises



MENDES
Maria
Secrétaire générale
adjointe, responsable
INFO-CENTER



MARTINS
Catia
Secrétaire générale
adjointe, responsable RH



CONTER
Céline
Responsable Formation



FAZZI
Annick
Responsable Comptabilité



SAMSON
Katja
Responsable PR



SANTOS
Cynthia
Assistante syndicale
pour la politique sociale

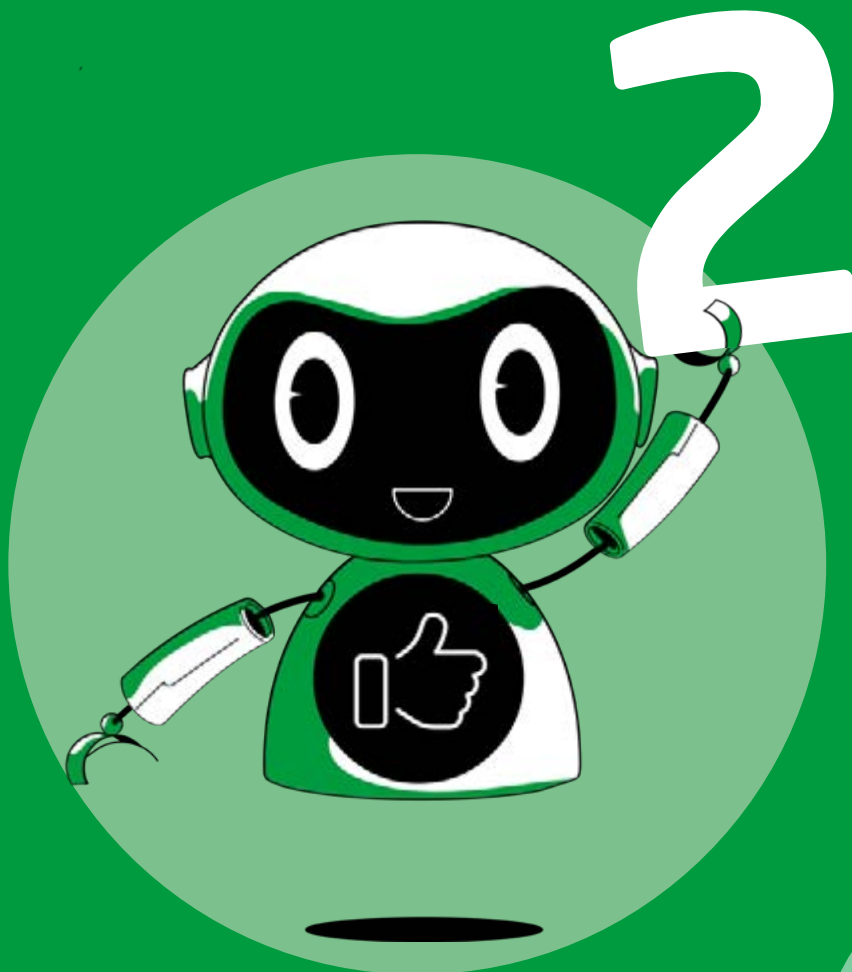


MULLER
Paul
Aumônier

CHAPITRE 2

Le LCGB, depuis 100 ans au service des salariés

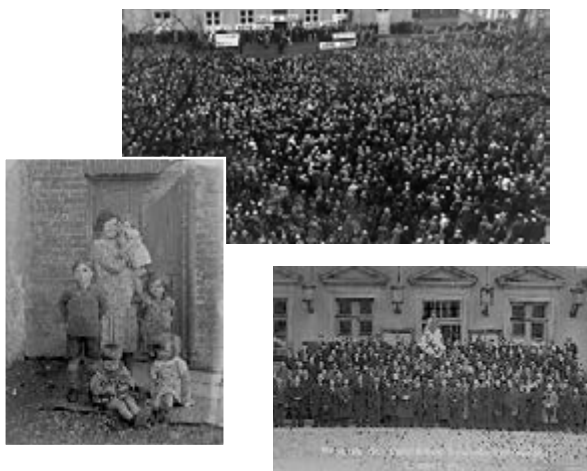
1. 100 ans LCGB - Historique
2. Séance académique du LCGB



100 ans LCGB - Historique

1920-1929

Dans l'après-guerre, la crise économique de 1920-1921 aboutit à une sévère épreuve de force entre travailleurs et employeurs au Luxembourg. Par conséquent, des réformes s'imposent et le congé récréatif voit le jour. Bien que le LCGB ait été fondé en 1921, c'était la modification des statuts en 1928 qui a permis au LCGB de participer à la négociation des conditions salariales des ouvriers et de prendre pied sur la vie publique du pays.



1930-1939

Le chômage accru et la « Grande Dépression » des années 1930 amènent les syndicats libres et chrétiens en 1934 à créer une commission syndicale commune pour s'engager pour une politique salariale plus juste moyennant l'introduction d'un salaire minimum. A la capitale en 1936, plus de 40.000 manifestants revendiquent des salaires plus justes et la reconnaissance des syndicats. A la suite, la Chambre des Députés constitue un cadre légal pour les conventions collectives ouvrant ainsi la voie aux premiers CCTs pour l'industrie sidérurgique et la fabrique de cuir Ideal à Wiltz. Face à cette avancée et une conjoncture économique, les syndicats formulent de nouvelles revendications en 1937 avec entre autres la semaine de travail de 40 heures.

1940-1944

La guerre et des incertitudes à l'horizon, la vie économique au Grand-Duché est paralysée et le chômage accroît à un rythme alarmant. Sur le coup, le LCGB assure le paiement des allocations de chômage tant nécessitées pendant ces temps bouleversés. Toutefois, suite à l'occupation par la Wehrmacht, le syndicat sera sous peu dissous par le Gauleiter Simon, son capital confisqué, les secrétaires syndicaux enrôlés et le Président national, Jean-Baptiste ROCK, expulsé de force.



1956-1965

En plein essor économique, les grandes conventions collectives de l'industrie doivent être renouvelées avec une augmentation des salaires et l'introduction du pécule de vacances. Fin 1959, une grande manifestation des mineurs et sidérurgistes aboutit finalement à ces augmentations de salaire tant attendues. Un conflit salarial s'annonce toutefois au sein des laiteries. En 1962 respectivement 1964, la semaine de travail de 5 jours et de 42 heures est implémentée au sein de la sidérurgie.



1950-1955

Le LCGB soutient le plan Schumann, qui crée la Communauté européenne du charbon et de l'acier, prédécesseur de l'Union Européenne. La commission syndicale salariale, désormais appelée commission de contrats, gagne en importance : quelque 90 % des travailleurs sont protégés par des conventions collectives. Pour le LCGB, la législation sociale, y compris la réforme de l'assurance de vieillesse et d'invalidité, est prioritaire. A travers les sites sidérurgiques, les syndicats luttent pour une réduction du temps de travail hebdomadaire de 56 heures à 48 heures avec notamment une grève d'avertissement de 24 heures le 4 février 1953.

1945-1949

La reconstruction ne caractérise non seulement la période d'après-guerre mais aussi le mouvement syndical. Sous la pression d'une propagande forte pour un syndicat unique des camps communiste et socialiste, le LCGB renaît. En décembre 1944, le salaire minimum légal devient une réalité. Suite à la déclaration du 1er mai comme jour férié en 1946, les syndicats organisent la première fête du travail à Esch-sur-Alzette en 1947. Sur le plan politique, la fin des années 1940 donne lieu à un nouveau calcul de l'indice, à l'introduction des allocations familiales et le droit au travail est inscrit dans la constitution.



1966-1975

Le LCGB organise sa 1^{ère} grande fête du 1^{er} mai à Luxembourg Ville en 1966. Le syndicat s'engage pour une loi sur la protection contre le licenciement et le temps partiel comme forme de travail futur pour les femmes. En 1968, le LCGB inaugure son bureau régional à Ettelbruck et entame l'organisation des congrès de ses sections locales en 1970. Le conseil syndical national est créé. En 1975, les 40 heures de travail hebdomadaire deviennent finalement une réalité pour les travailleurs de l'industrie. Le LCGB déménage son siège syndical à la rue du commerce à Luxembourg-Ville.



1976-1978

La crise économique mondiale impacte de plein fouet la sidérurgie luxembourgeoise. Des milliers de licenciements s'annoncent. Afin de prévenir un conflit social, la « Tripartite » est institutionnalisée. La question des 52 semaines d'arrêt de maladie, toujours d'actualité aujourd'hui, apparaît sur l'ordre du jour politique. En 1976, l'organisation jeune du LCGB, le LCGJ, est fondée et 1978 devient une année fatidique pour le mouvement syndical avec une nouvelle tentative de construire un syndicat unique à orientation socialiste, qui aboutit finalement à la pleine indépendance du LCGB quant à la négociation collective.

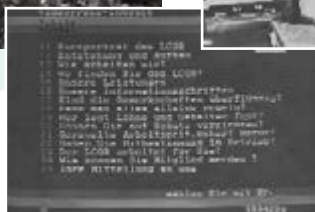
1979-1981

Lors des élections sociales de 1979, le LCGB remporte sa plus grande victoire électorale jusqu'alors. Toutefois, les difficultés économiques se poursuivent, le chômage atteint un pic et de nombreuses entreprises se trouvent en difficulté : Monsanto ferme ses portes, Cerabati fait recours au chômage partiel massif et Arbed retient des plans de restructuration, malgré l'opposition forte du LCGB. Les syndicats rejettent toutes les modulations de l'indice proposées par la Tripartite et créent un comité d'action pour lutter contre les attaques sur les acquis sociaux des salariés.



1991-1995

Au début des années 1990, la réforme de l'assurance maladie est débattée. Les médecins décident une grève en 1991 et les syndicats organisent une grève générale en 1992 pour s'opposer massivement aux plans du gouvernement. Toutefois, à la dernière minute, la grève peut être évitée. Les négociations tripartites permettent de trouver un consensus qui, entre autres, crée la Quadripartite en tant qu'organe supérieur. Au début des années 1990, le LCGB se concentre également sur la digitalisation, la protection de l'environnement ainsi que le racisme.



1986-1990

La situation économique se calme. Le LCGB s'engage pour une politique sociale progressiste, des salaires justes et lutte contre le travail dominical. En 1989, les éducateurs avertissent le gouvernement moyennant un arrêt de travail. À la fin des années 1980, le LCGB commence à organiser sa fête familiale et lance un programme informatif télétexte. À partir de 1988, l'employeur continue de payer le salaire en cas de maladie, pour ensuite être remboursé par la caisse de maladie.

1982-1985

La dévaluation de la devise belgo-luxembourgeoise aggrave la crise économique. Les négociations au sein de la Tripartite échouent et les syndicats descendent dans les rues. Le 5 avril 1982, une grève générale contre la politique salariale du gouvernement et la manipulation des indices paralyse le Grand-Duché. Après un nouvel effondrement du marché de l'acier fin 1982 et selon le rapport Gandois, 6.000 emplois devront être supprimés. En 1984, le SESM (Syndicat des Entreprises de la Sidérurgie et de la Métallurgie) rejoint le LCGB, qui de son côté, participe une 1ère fois aux négociations d'une convention collective pour les employés de banque. En 1984, le bureau régional du LCGB à Esch-sur-Alzette ouvre ses portes.



1996-2000

Le congé familial et l'assurance dépendance deviennent réalité. La restructuration de la sidérurgie s'intensifie avec l'arrêt définitif du dernier haut fourneau en 1997. Le dialogue social sur la proposition gouvernementale d'un Plan National pour l'Emploi (PAN) pour contrer à la hausse du chômage s'avère difficile et le LCGB organise des actions de protestation. Des attaques violentes endeuillent le transport de fonds routier. En 1997 et en 2000, des attentats mortels prennent la vie de transporteurs de fonds. Lors d'une grève de 8 jours du 27 novembre au 4 décembre 2000, le LCGB s'engage pour des meilleures conditions de sécurité et une rémunération améliorée. Avec l'évolution rapide de la digitalisation, le LCGB revendique un cadre légal pour le télétravail.



2001-2004

Le « Rentendesch » discute la réforme des pensions à de maintes reprises pour arriver à une augmentation de la pension minimale et du montant de référence. L'allocation de fin d'année est également introduite. Suite à l'annonce d'une fusion entre Arbed, Usinor et Arceralia pour devenir le plus grand producteur d'acier du monde NewCo (renommé Arcelor par la suite), le LCGB s'oppose à toute suppression d'emplois et s'engage pour des investissements dans les sites luxembourgeois. Avec l'éruption de la 2^e guerre d'Irak en mars 2003, l'économie mondiale souffre et le chômage augmente au Luxembourg. La situation économique difficile relève des plans sociaux, des actions de protestation et des grèves d'avertissement notamment chez Arcelor, Villeroy & Boch, CEPAL, Luxair, Dupont, TDK, Textilcord et dans le secteur bancaire.

2005-2007

Lorsque le rapport du professeur d'économie Fontagné sur l'amélioration de la compétitivité est abusé pour remettre en cause des acquis sociaux (indice, salaire minimum, sécurité sociale), le LCGB se mobilise contre tout démantèlement du système social. Pour le secteur de la construction, 2005 marque une année noire avec pas moins de 7 accidents de travail mortels. Les ouvriers descendent dans la rue pour demander plus de sécurité au travail. En 2006, la Tripartite décide la création du statut unique pour salariés pour 2009, une revendication de longue date du LCGB. Mittal Steel lance une offre de rachat (OPA) pour Arcelor, qui rend nécessaire de nombreuses entrevues avec le gouvernement et les actionnaires du géant de l'acier pour obtenir des garanties d'emploi.





2011-2014

Tandis que la situation économique reste très tendue, le LCGB déplore que le gouvernement adopte un plan d'austérité en cavalier seul, sans convoquer une tripartite nationale et sans dialogue social. La faillite de l'entreprise de construction Socimmo avec 477 salariés est une des plus grandes que le Grand-Duché n'ait jamais connues. Le LCGB demande au Ministre du Travail de créer une meilleure aide financière, une démarche qui aboutit finalement à une révision légale permettant le paiement d'avances sur les créances correspondant aux arriérés de salaire. Avec des piquets de protestation, le LCGB œuvre pour un maintien de tous les sites industriels d'ArcelorMittal au Luxembourg. Le LCGB continue également son développement organisationnel en offrant de plus en plus des services, dont notamment une aide gratuite pour la déclaration d'impôts.

2008-2010

La crise financière atteint le Luxembourg et le gouvernement doit sauver deux établissements bancaires traditionnels pour éviter un effondrement du système avec de nombreuses pertes d'emplois, pertes d'économies voire même pertes de logements. Toutefois, l'économie générale n'est pas épargnée, les plans sociaux, le chômage partiel ainsi qu'un nombre croissant de chômeurs dominent l'actualité. Lors d'un grand rassemblement en 2009, les syndicats réclament un sommet sur l'emploi, des mesures de lutte contre la crise sociale, des garanties d'emploi et des cellules de reclassement (CDR) à travers tous les secteurs économiques. Le LCGB s'engage en outre pour l'égalité de traitement de tous les salariés, résidents et frontaliers, surtout en matière de bourses d'études et d'allocations familiales.



2015-2018

Le LCGB s'engage au niveau de la réforme des allocations familiales, des heures d'ouverture dans le commerce, des amplitudes des chauffeurs de bus, de la culture de sécurité chez Cargolux et de nombreux plans sociaux à travers le secteur bancaire. Un autre plan social annoncé par la Stéftung Hëllef Doheem met en évidence des lacunes de la réforme de l'assurance dépendance, à remédier à l'immédiat. En 2016, les salariés des secteurs hospitaliers et des soins se mobilisent pour une revalorisation des carrières et des meilleures conditions de travail. Le LCGB continue sa lutte contre toute injustice sociale et pour une égalité de traitement de tous les salariés, qu'il s'agisse des résidents ou frontaliers dans le cadre de la réforme fiscale ou des salariés des secteurs privés et publics. A partir de 2017, le LCGB organise sa fête traditionnelle du 1^{er} mai en tant que fête familiale à Remich.



2019-2021

Le LCGB prépare l'avenir notamment en participant aux manifestations de United for Climate Justice. En outre, le LCGB place la digitalisation en haut de ses priorités et revendique un renforcement des droits des salariés avec une conception humaine du travail 4.0. Au début de l'année 2020, la pandémie COVID-19 éclate et met le monde à l'envers. En faisant face aux répercussions du confinement, les acquis sociaux des dernières années jouent un rôle primordial (chômage partiel et congé pour raisons familiales). Lors de nombreuses réunions tripartites, nationales ou sectorielles pour la sidérurgie ou l'aviation, le LCGB milite pour l'amélioration des allocations de chômage et le maintien dans l'emploi. Pour la première fois, une CDR est créée en dehors de la sidérurgie, à savoir dans l'aviation.



2022

Alors que la cérémonie du centenaire du LCGB n'a pas pu avoir lieu en 2021 en raison d'une pandémie, le grand anniversaire a été célébré le 22 octobre 2022 à la Philharmonie. Plus de 800 invités ont participé à la cérémonie.

Les pages suivantes vous donneront un aperçu de la séance académique.





Séance académique du LCGB

Depuis 100 ans au service des salariés

C'est en pleine crise économique de l'après-guerre, qui a donné lieu à une grave épreuve de force entre employeurs et salariés, que le LCGB a été fondé le 23 janvier 1921. L'engagement centenaire du LCGB pour les intérêts des salariés a été honoré dans le cadre d'une séance académique organisée le 22 octobre 2022 à la Philharmonie. Parmi les un peu plus de 800 invités se trouvaient entre autres Leurs Altesses Royales le Grand-Duc et la Grande-Duchesse, le Président de la Chambre des Députés Fernand ETGEN, l'ancien Premier Ministre et ancien Président de la Commission européenne Jean-Claude JUNCKER, le Premier ministre Xavier BETTEL, le Vice-Premier ministre François BAUSCH ainsi que de nombreux autres représentants politiques, des représentants patronaux, des collègues de haut niveau des syndicats luxembourgeois et étrangers ainsi que de nombreux délégués et militants du LCGB.

Dans son discours, Patrick DURY, président national du LCGB, a rappelé l'engagement et la contribution du LCGB à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurisation des salariés et à la résolution de nombreuses crises : « L'être humain au centre est pour le LCGB l'élément le plus important pour veiller, dans tous les domaines, à ce que nous vivions aujourd'hui dans un monde meilleur en ce qui concerne les conditions de travail, la protection sociale et bien sûr la rémunération ». Plus loin, Patrick DURY a souligné l'importance actuelle du travail syndical et du modèle social luxembourgeois pour surmonter les crises actuelles, à savoir le changement climatique et la guerre en Ukraine.

Par la suite, le Premier ministre Xavier BETTEL, le Vice-Premier ministre François BAUSCH et, comme orateur principal, l'ancien Premier Ministre

et ancien Président de la Commission européenne Jean-Claude JUNCKER ont pris la parole. Ils ont souligné l'engagement social du LCGB au cours des 100 dernières années, mais ont également relevé les défis actuels et l'approche constructive et orientée vers des solutions du syndicat.

Les discours ont été suivis d'un concert de l'« Orchestre Philharmonique du Luxembourg » sous la direction de Gast WALTZING. Avec un programme varié, l'orchestre a emmené le public en voyage à travers différentes époques et cultures, le point fort étant une pièce musicale spécialement composée pour le LCGB. Dans le cadre d'un cocktail dînatoire qui a suivi, les invités ont pu passer en revue la soirée et fêter ensemble le jubilé.

Impressions de la Séance Académique

Centenaire du LCGB en présence de
Leurs Altesses Royales, le Grand-Duc et la Grande-Duchesse.





Patrick DURY, Président national



Xavier BETTEL, Premier ministre



François BAUSCH, Vice-Premier ministre



Jean-Claude JUNCKER, ancien Premier ministre et ancien Président de la Commission européenne



Gast WALTZING et Orchestre Philharmonique du Luxembourg



















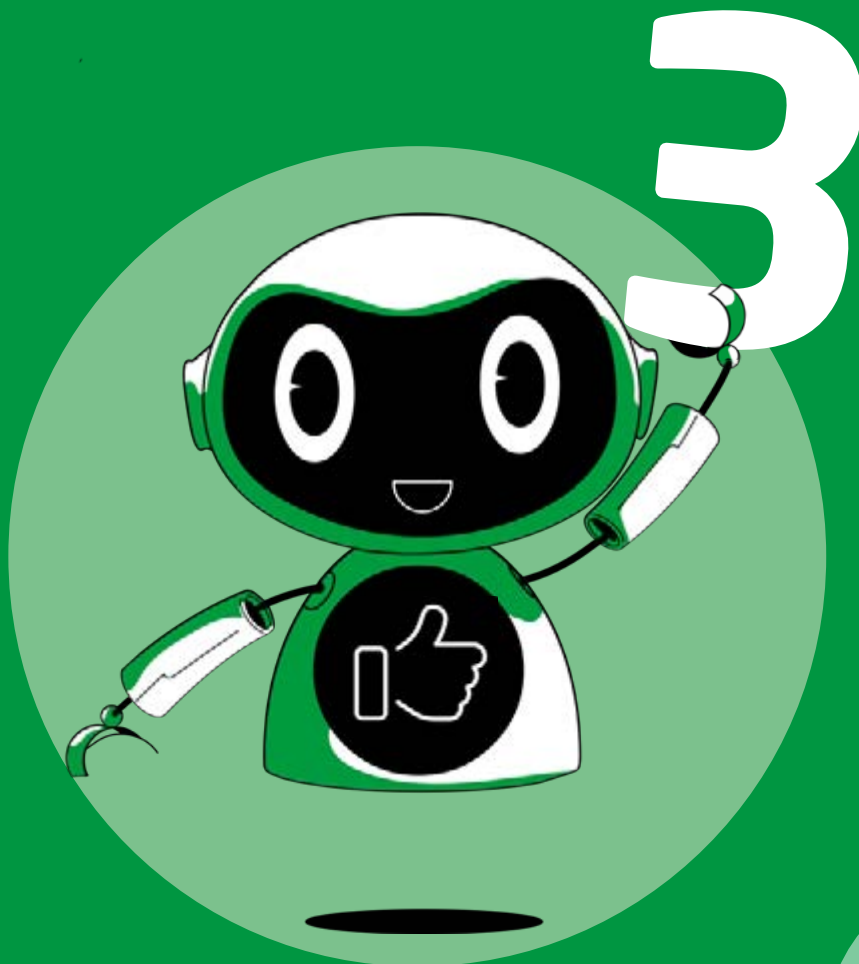
**REVIVEZ LA SÉANCE
ACADÉMIQUE DU
LCGB DU 22.10.2022
EN VIDÉO !**



CHAPITRE 3

Elections sociales 2024

1. Elections pour la Chambre des salariés (CSL)
2. Elections sociales en entreprises
3. Résultats électoraux pour les délégations en entreprises par secteurs
4. Evénements dans le cadre des élections sociales 2024







Succès électoral pour le LCGB

Après des mois de travail intensif et difficile de nos candidats et délégués, ainsi que du personnel du LCGB, les élections sociales ont finalement eu lieu le 12 mars 2024.

Les salariés, résidents et frontaliers ont été appelés à élire :

- au niveau national : les représentants de leur chambre professionnelle, la Chambre des salariés (CSL)
- dans leur entreprise : leurs représentants au sein de la délégation du personnel

Après avoir reçu tous les résultats électoraux, le LCGB se montre très satisfait des résultats obtenus lors des élections sociales !

Le présent dossier illustre les résultats du LCGB aux élections de la CSL ainsi que dans les entreprises.

Photo à gauche : Les candidats du LCGB pour la Chambre des salariés. Photo prise à l'occasion du Conseil syndical du 24 novembre 2023.

Elections pour la Chambre des salariés (CSL)



614.871
Electeurs éligibles



26.01.24-12.03.24
Vote par correspondance



210.384
Enveloppes renvoyées



31
Enveloppes vides



3.962
Bulletins blancs



11.004
Bulletins nuls



195.387
Bulletins valables



34,22 %
Taux de participation

OGBL
37 mandats

LCGB
17 mandats

ALEBA
5 mandats

SYPROLUX
1 mandat



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

60 sièges



GRUPE 1 : SIDÉRURGIE



5

Mandats



3.705

Electeurs éligibles



56,46 %

Taux de participation



18.600

Voix obtenues

LCGB

2 mandats

42,58 %



OGBL

3 mandats

57,42 %



Candidats LCGB élus



WEBER Christian

ArcelorMittal
Differdange



GILLEN Martine

ArcelorMittal Luxembourg
Administration



GRUPE 2 : AUTRES INDUSTRIES



8

Mandats



31.785

Electeurs éligibles



34,85 %

Taux de participation



145.278

Voix obtenues

LCGB

4 mandats

46,25 %

OGBL

4 mandats

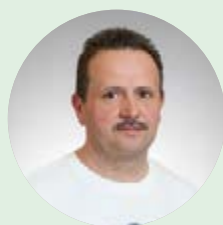
53,75 %



Candidats LCGB élus



COLLIN Michel
Goodyear Mold Plant



RENAUD Grégory
Ceratizit



HAMANN Isabelle
Ceratizit



BLUM Jean dit John
Goodyear Tire Plant



GRUPE 3 : CONSTRUCTION



6

Mandats



50.077

Electeurs éligibles



26,82 %

Taux de participation



134.574

Voix obtenues

LCGB

2 mandats

31,47 %



OGBL

4 mandats

65,14%



Candidats LCGB élus



ANTUNES PEREIRA
Artur Miguel dit Miguel
Rinnen Constructions
Générales



MARQUES DE ALMEIDA VALENTE
António
Prefalux



GRUPE 4 : SERVICES & INTERMÉDIATION FINANCIERS



8
Mandats



51.654
Electeurs éligibles



31,89 %
Taux de participation



239.133
Voix obtenues

LCGB
1 mandat
18,77 %



OGBL
3 mandats
35,22 %



ALEBA
4 mandats
46,01 %



Candidat LCGB élu



FRIEDRICH
Jean-Paul dit Jemp
BGL



GRUPE 5 : AUTRES SERVICES



14
Mandats



243.346
Electeurs éligibles



26,79 %
Taux de participation



1.588.054
Voix obtenues

LCGB
4 mandats
29,05 %



OGBL
9 mandats
62,24 %



ALEBA
1 mandat
6,27 %



Candidats LCGB élus



DURY Patrick
LCGB



LOMEL Francis
LCGB



PONCELET Fabrice
Cactus



GOMES Johny
Vandivinit



GRUPE 6 : ADMINISTRATION ET ENTREPRISES PUBLIQUES



4
Mandats



21.049
Electeurs éligibles



50,81 %
Taux de participation



76.706
Voix obtenues

LCGB
1 mandat
25,97 %



OGBL
3 mandats
58,40 %



Candidat LCGB élu



JUCHEM Patrick
Creos



GRUPE 7 : SANTÉ ET ACTION SOCIALE



6

Mandats



49.493

Electeurs éligibles



45,67 %

Taux de participation



242.520

Voix obtenues

LCGB

**1 mandat
19,01 %**



OGBL

**5 mandats
78,21 %**



Candidat LCGB élu



BEI Angelo
Centre Hospitalier Emile
Mayrisch (CHEM)



GRUPE 9 : RETRAITÉS



6

Mandats



157.488

Electeurs éligibles



41,21 %

Taux de participation



706.112

Voix obtenues

LCGB

2 mandats

27,93 %



OGBL

4 mandats

61,20 %



Candidats LCGB élus



BERTEMES ép. ZWALLY
Marie Claire
Anc. Arcelor Mittal



HOFFMANN
Nicolas dit Nico
Anc. LCGB

Chiffres clés

Date : 02/07/2024



Délégués en entreprises

1.278 mandats effectifs

1.203 mandats suppléants



47.500 membres



2024 **17 mandats CSL**
dont 3 femmes et 14 hommes



36% des mandats
dans les entreprises > 1.000 salariés



Groupe Dussmann

31/46 mandats effectifs



Après un doublement de ses mandats effectifs en 2019, le LCGB a une fois de plus augmenté le nombre de ses délégués au sein du secteur du nettoyage

86 mandats effectifs



Groupe DuPont

15/21 mandats effectifs
composé de Dupont de Nemours,
Mylar Specialty Films, Performance
Solutions Hytrel Celanese

Groupe Goodyear

12/21 mandats effectifs



CFL Fret **19/30** mandats effectifs

composé du Groupe CFL Multimodal et Groupe CFL Cargo



49,64%
des mandats possibles reçus
dans les entreprises



avec **188** mandats effectifs, **Majorités** dans le secteur transport

55 mandats dans le secteur des bus, 62 mandats dans le secteur du transport et de la logistique, 33 mandats dans le secteur de la navigation intérieure et 38 mandats dans le secteur de l'aviation.





MERCI!
DANKE!
THANK YOU!
OBRIGADO!

Elections sociales en entreprises

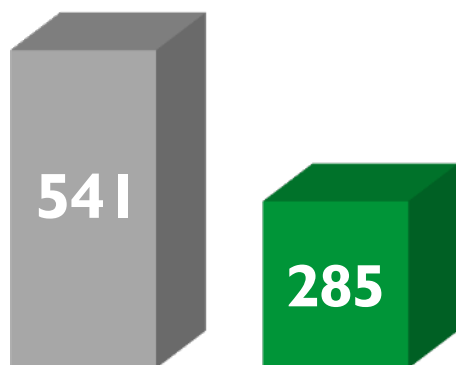
Le LCGB a remporté 2.481* mandats !

Après avoir reçu tous les résultats électoraux, le LCGB se montre très satisfait des résultats obtenus lors des élections sociales en entreprise.

Avec 1.278 délégués effectifs et 1.203 délégués suppléants, les résultats confirment et renforcent la position syndicale du LCGB. Plus de la moitié des 4.395 candidats du LCGB ont été élus. Par rapport à 2019, le nombre de mandats effectifs a augmenté de 8 %.

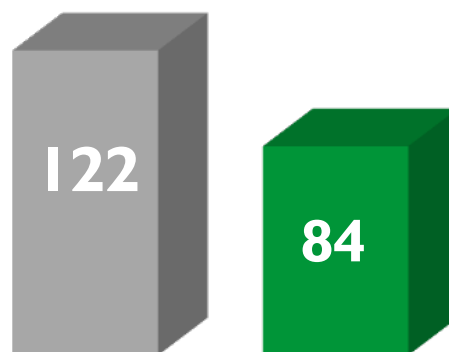
Le LCGB est majoritaire dans les secteurs du nettoyage, du bus, du transport fluvial et des écoles privées ainsi que dans les groupes Goodyear, DuPont, Dussmann, CFL Cargo, CFL Multimodal.

Majorité du LCGB au sein des 541 entreprises



■ Majoritaire
■ Toutes les entreprises avec listes déposées par le LCGB

Représenté pour la 1^e fois au sein de 122 entreprises

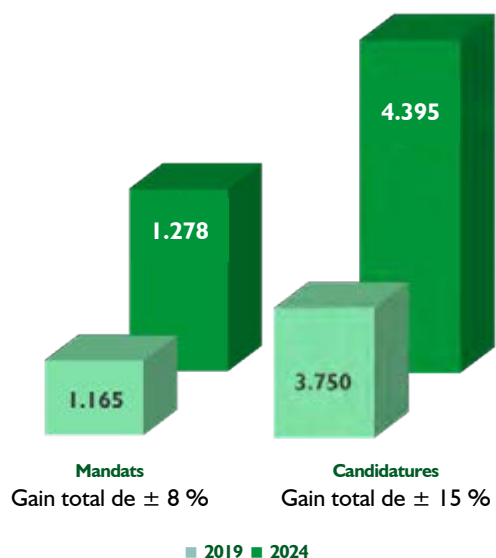


■ Majoritaire
■ Représenté pour la 1^e fois

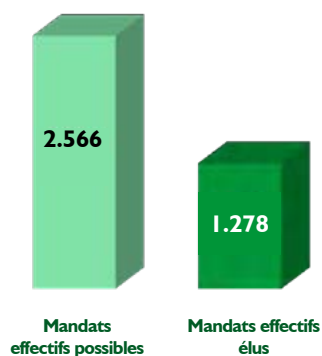
* mis à jour après les élections chez Luxair et Luxcargo Handling du 2 juillet 2024.

LES RÉSULTATS À TRAVERS LES 540 ENTREPRISES AVEC LISTES DÉPOSÉES PAR LE LCGB

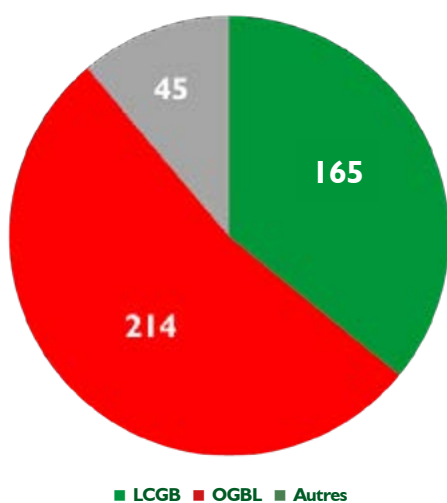
Evolution des candidatures et mandats effectifs



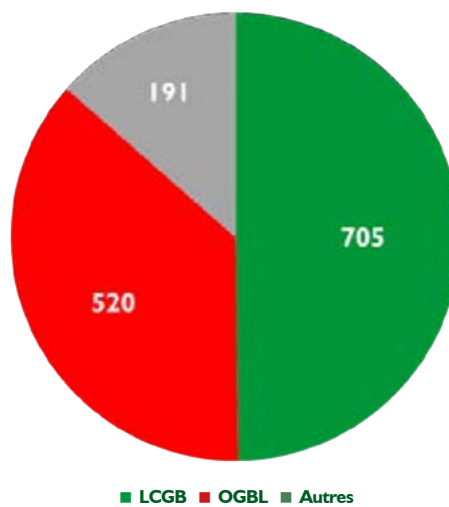
Le LCGB a pu obtenir 49,64 % des mandats effectifs possibles



Répartition des mandats effectifs dans les grandes entreprises > 1.000 salariés



Répartition des mandats effectifs dans les entreprises de 100-999 salariés

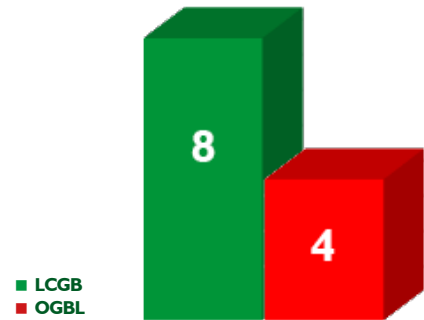


QUELQUES ENTREPRISES MIS EN AVANT



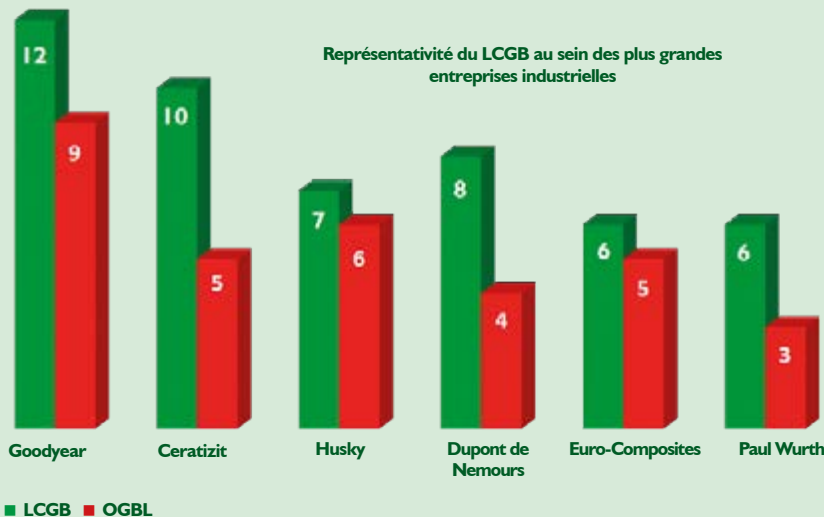
PÉRIMÈTRES DE LA SIDÉRURGIE

» Le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes chez ArcelorMittal Bissen et Bettembourg et ArcelorMittal Centre Logistique Européen.



INDUSTRIE

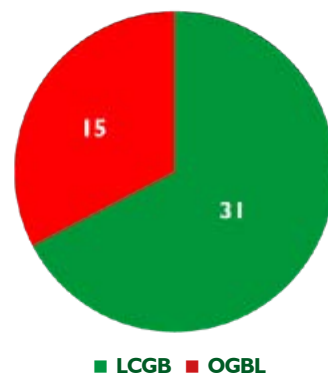
- » Le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes chez Dupont de Nemours, Fanuc, Goodyear, Husky, Hyosung, Mylar Specialty Films, Paul Wurth et Sisto Armaturen.
- » Le LCGB a renforcé sa représentation en devenant majoritaire chez Euro-Composites.
- » Le LCGB continue à être seul représenté chez CTI Systems.



GROUPE DUSSMANN

» Le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes chez Dussmann Services, Dussmann Security, Dussmann Lavador & Dussmann Catering.

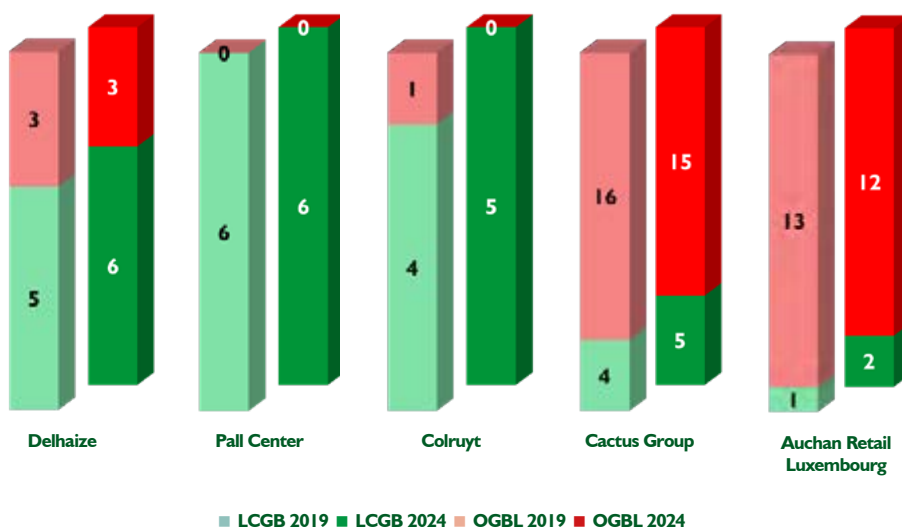
Majorité absolue du LCGB au sein du groupe Dussmann



PROGRESSIONS ET MAJORITÉS DU LCGB



SERVICES ET COMMERCE

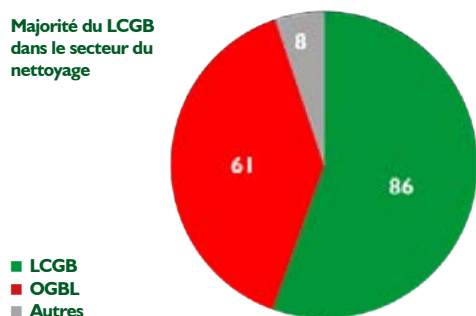


- » Le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes chez Batiself, De Verband S.C., Delhaize, Dussmann Catering, Fixmer, Lamesch, Motorway (Stations Total) et Michel Greco, Munhowen.
- » Le LCGB continue à être seul représenté chez ARS Exploitation S.A. (Q8 + Total), Bäckerei vum Séi, Colruyt, Domaines Vinsmoselle, Fressnapf, Hotel Le Royal, Pall Center, Proximus, Sol Méliá et Vereal.
- » Le LCGB est représenté pour une toute première fois chez Amazon, Caterman, Action Luxembourg, Confiserie Namur et Aramark sàrl.
- » Le LCGB est seul représenté chez Massen S.A. où il a présenté une liste pour la 1^{ère} fois.

NETTOYAGE

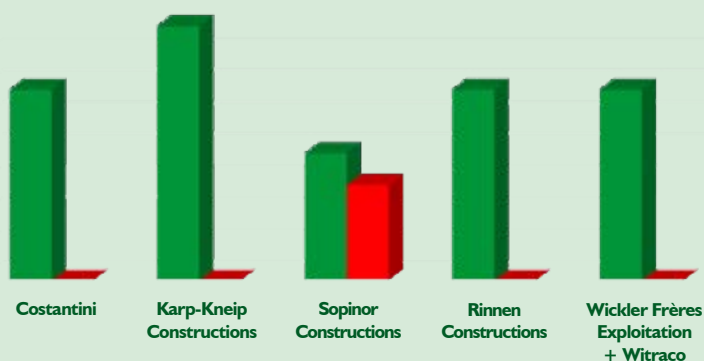
- » Le LCGB a remporté la majorité chez Atalian Global Services et Cforclean où il a présenté une liste pour la 1^{ère} fois.
- » Le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes chez Dussmann. Lavador, Dussmann Services, Innoclean et ISS Facility, Samsic.
- » le LCGB continue à être seul représenté chez ABSC.
- » Le LCGB est représenté pour une toute première fois chez Propper et Laurenty sàrl.

Majorité du LCGB dans le secteur du nettoyage

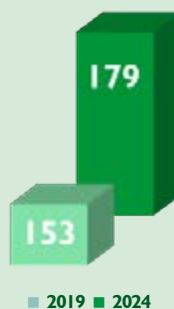


CONSTRUCTION & ARTISANAT

Grandes entreprises de construction dans lesquelles le LCGB est majoritaire ou seul représenté



+ 17 % de mandats effectifs



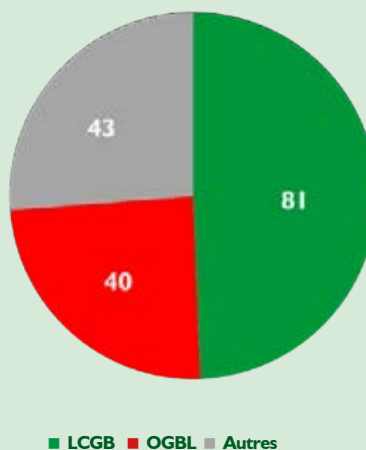
- » Le LCGB a remporté la majorité chez Stugalux et Skyliners où il a présenté une liste pour la 1^{ère} fois.
- » Le LCGB a renforcé sa représentation en devenant majoritaire chez Costantini et Sopinor Constructions.
- » Le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes chez Soclair Equipements S.A.
- » Le LCGB est seul représenté chez Nic Schilling et Fils où il a présenté une liste pour la 1^{ère} fois.
- » Le LCGB continue à être seul représenté chez Entreprise de Construction Claude Jans S.A., IBB Baugesellschaft, Karp-Kneip Construction, Mersch & Schmitz, Rinnen Construction et Wickler Frères Exploitations.
- » Le LCGB est représenté pour une toute première fois chez CDCL et Soludec.



SECTEUR FINANCIER

Répartition des mandats effectifs dans les grandes entreprises > 250 salariés

- » Le LCGB a remporté la majorité chez GEN II Luxembourg Services sàrl et Sogelife S.A. où il a présenté une liste pour la 1^{ère} fois.
- » Le LCGB a renforcé sa représentation en devenant majoritaire chez Crédit Suisse.
- » Le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes chez JP Morgan SE et One Life.
- » Le LCGB est seul représenté chez NTT Luxembourg PSF où il a présenté une liste pour la 1^{ère} fois.
- » Le LCGB continue à être seul représenté chez Banque Raiffeisen, Crédit Agricole Indosuez, Degroof Petercam Asset Services et La Mondiale Europartner S.A.



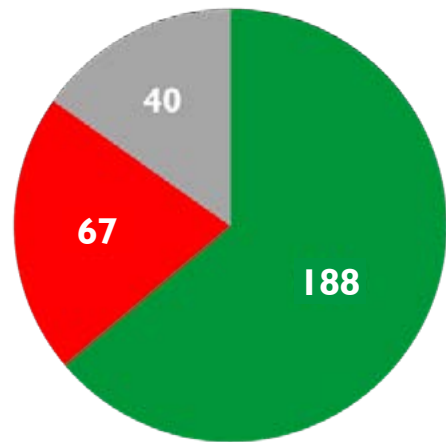


TRANSPORT

Avec 188 mandats effectifs, le LCGB a la majorité dans le secteur transport :

- » 55 mandats dans le secteur des bus ;
- » 62 mandats dans le secteur du transport et de la logistique ;
- » 33 mandats dans le secteur de la navigation intérieure ;
- » 38 mandats dans le secteur de l'aviation.

* mis à jour après les élections chez Luxair et Luxcargo Handling du 2 juillet 2024.



■ LCGB ■ OGBL ■ Autres

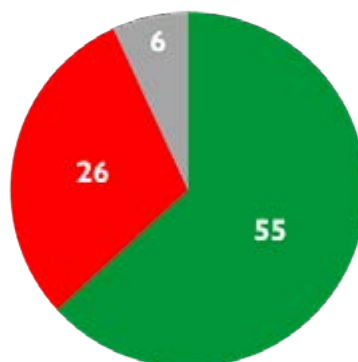


- » Le LCGB a remporté la majorité chez CFL Technics, Transports Hein sàrl, Voyages Unsen et Luxcargo Handling où il a présenté une liste pour la 1^e fois.
- » Le LCGB a renforcé sa représentation en devenant majoritaire chez CFL Cargo, CFL Multimodal et CFL Terminals.
- » Le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes chez Luxair, Autocars Meyers, Cargolux, CFL Logistics, Kühne-Nagel et Magetralux.
- » Le LCGB continue à être seul représenté chez Autocars Frisch Emile sàrl, HGK Liquid Shipping Lux sàrl, HGK Shipping Lux sàrl, KD Europe, Luxport, Sales-Lentz Autocars et Voyages Ecker.
- » Le LCGB est représenté pour une toute première fois chez Wemobility et Wallenborn Transports S.A.

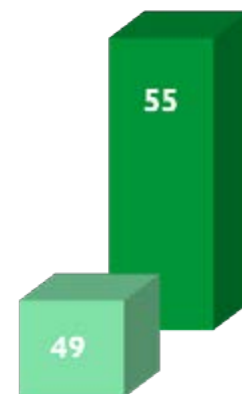


BUS

Le LCGB a défendu avec succès sa majorité dans le secteur + 12 % de mandats effectifs



■ LCGB ■ OGBL ■ Autres

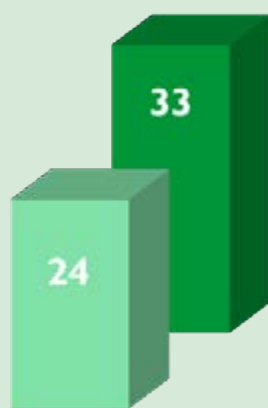


■ 2019 ■ 2024



FLUVIAL

Le LCGB reste majoritaire dans le secteur avec + 38 % de mandats effectifs

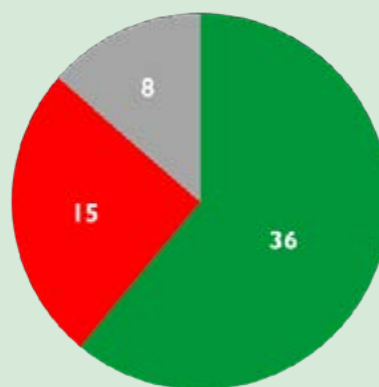


■ 2019 ■ 2024



GARAGES

- » Le LCGB a renforcé sa représentation en devenant majoritaire chez Autopolis.
- » Le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes chez Keos Luxembourg S.A.
- » Le LCGB continue à être seul représenté chez Car Avenue Automobile Peugeot, Garage Bilia-Emond.



■ LCGB ■ OGBL ■ Autres

AUTRES

Entreprises où le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes

- » **Secteur public** : Administration gouvernementale
- » **Secteur SAS** : Co-Labor, Fondation Autisme Luxembourg, Hospices civils de la Ville de Luxembourg, Résidence des Ardennes
- » **Gardiennage** : Dussmann Security, Securitas

Entreprises où le LCGB continue à être seul représenté

- » **Secteur public** : Commune Käerjeng
- » **Secteur SAS** : Forum pour l'Emploi, Les Internats Jacques Brocquart asbl, Les Jardins d'Alyséa, Maison des Soins Op Lamp, ProActif
- » **Ecoles privées** : Agedoc, Ecole Européenne I, Lycée Privé Emile Metz, St. George's International School

Entreprises où le LCGB est représenté pour une toute première fois

- » **Secteur SAS**: Novelia Senior Services S.A.



Résultats électoraux pour les délégations en entreprises par secteurs



GRUPE 1 - SIDÉRURGIE

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
AM Sidérurgie	20	20	8	8	12	12	0	0
	20	20	8	8	12	12	0	0



GRUPE 2 - AUTRES INDUSTRIES

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Adler Pelzer	4	4	1	2	0	0	3	2
Alcuilux Desox S.A.	2	2	2	2	0	0	0	0
AM Bissen & Bettembourg	7	7	5	5	2	2	0	0
Amer-Sil	4	4	4	0	0	4	0	0
Ampacet Luxembourg	4	4	0	0	4	4	0	0
Anthogyr	2	2	2	2	0	0	0	0
Aperam	2	2	0	2	2	0	0	0
AMCLE	5	5	3	3	2	2	0	0
Armatures	1	1	0	1	0	0	1	0
Astron Buildings	5	5	1	0	4	1	0	0
C. Karp-Kneip Matériaux S.A.	1	1	1	1	0	0	0	0
Ceratizit	15	15	10	10	5	5	0	0
Ceratool Sàrl	4	4	0	0	0	0	4	4
Circuit Foil	6	6	2	2	4	4	0	0
Cofralux	2	2	0	2	0	0	2	0
Contern S.A.	5	5	1	1	4	4	0	0
CTI Systems	6	6	6	6	0	0	0	0
Dupont de Nemours	12	12	8	8	4	4	0	0
ENCEVO	15	15	7	7	8	8	0	0
Energiserv Belval Sàrl	2	2	1	1	1	1	0	0
EQIOM Luxembourg SA	1	1	0	0	0	0	1	1
Eurocomposites	11	11	6	6	5	5	0	0
Eurofoil	6	6	2	2	4	4	0	0
Goodyear	21	21	12	12	9	9	0	0
Harsco	3	3	3	1	0	2	0	0
Husky	13	13	7	7	6	6	0	0
Hydro Aluminium	3	3	1	1	2	2	0	0
Hyosung Luxembourg	5	5	3	3	2	2	0	0
Indorama Ventures Mobility Luxembourg SA	5	5	1	1	3	3	1	1
International Can	4	4	1	4	0	0	3	0
John Zink	6	6	2	2	4	4	0	0
Keter Luxembourg	7	7	3	3	4	4	0	0
Kronospan	9	9	3	3	6	6	0	0
Liberty Liège-Dudelange	5	5	2	2	3	3	0	0
Ludec Sàrl	2	2	0	0	0	0	2	2
Luxlait	7	7	2	2	5	5	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Maintenance Industrielle Générale	2	2	1	1	0	0	1	0
Mc Bride Chemolux	6	6	0	0	6	6	0	0
Met-Lux	2	2	2	2	0	0	0	0
Mondo	4	4	4	3	0	0	0	1
Moog Luxembourg	3	3	0	2	0	0	3	1
Morganite	3	3	3	3	0	0	0	0
Mylar Specialty Films	5	5	3	3	2	0	0	0
Performance Solutions Hytrel Celanese	4	4	4	4	0	0	0	0
Rotarex	11	11	4	4	7	7	0	0
Saica Flex	4	4	4	4	0	0	0	0
Saint-Gobain Abrasives	4	4	1	1	3	3	0	0
SAM HWA STEEL	2	2	0	0	2	2	0	0
Sethial Sarl	2	2	1	2	0	0	1	0
Simaform S.A.	2	2	2	1	0	1	0	0
Sisto Armaturen	5	5	3	3	2	2	0	0
Tarkett	9	9	2	2	7	7	0	0
United Caps Luxembourg	2	2	1	0	0	0	1	2
United Caps Wiltz SA	5	5	3	3	1	1	1	1
Vossloh Cogifer Kihn	6	6	3	3	3	3	0	0
Webasto Luxembourg S.A.	10	10	2	2	6	6	2	2
TOTAL	303	303	145	147	132	132	26	17



GROUPE 3 - CONSTRUCTION

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Alpha-Bau	6	6	1	1	4	2	1	1
ALUX - Pose Armatures Sarl	4	4	4	4	0	0	0	0
Art & Pavés Sarl	5	5	2	2	3	3	0	0
Baatz Constructions Exploitations	6	6	0	0	6	6	0	0
Batitec Sarl	3	3	3	3	0	0	0	0
Ben Scholtes SA	4	4	2	1	0	0	2	3
Bétons & Matériaux (Baatz)	4	4	0	0	0	0	4	4
Cardoso Antonio	3	3	3	0	0	0	0	0
Cardoso et Fils	4	4	4	4	0	0	0	0
Cardoso et Fils - Façades et plafonnage	2	2	2	2	0	0	0	0
CDCL	7	7	3	3	4	4	0	0
CLE	6	6	0	0	6	6	0	0
CMF Sarl	4	4	0	0	4	4	0	0
Costantini	8	8	6	6	0	0	2	2
DD Construction S.A.	3	3	3	3	0	0	0	0
DG Impact Sarl	3	3	2	0	0	0	0	0
Domus Construction Sarl	4	4	4	3	0	0	0	1
DZ Construct	4	4	3	4	0	0	1	0
E.G. Lux S.A.	2	2	0	1	0	0	2	1
Ecogec SA	3	3	0	0	3	3	0	0
ECT, Entreprise de constructions Tubulaires Sarl	1	1	0	1	0	0	1	0
Efco-Fordia Exploitation (Baatz)	4	4	0	1	0	0	4	1
EGC sarl	2	2	0	2	1	0	1	0
Entreprise de Construction Claude Jans SA	5	5	5	5	0	0	0	0
Entreprise de constructions Philippi S.A.	2	2	2	2	0	0	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Erpelding	1	1	1	1	0	0	0	0
Felix Giorgetti	11	11	2	2	9	9	0	0
Greiveldinger Exploitation Sàrl	4	4	1	0	3	1	0	3
H. Köhler Construction	3	3	3	1	0	0	0	2
IBB Baugesellschaft	5	5	5	5	0	0	0	0
Jacques Streff Entreprises	4	4	1	1	0	0	3	3
JMS Construction	2	2	2	2	0	0	0	0
Jules Farenzena	5	5	1	4	4	1	0	0
Julien Cajot & Cie Secs	4	4	4	4	0	0	0	0
K2 Constructions Sàrl	2	2	2	0	0	0	0	2
Karp-Kneip Construction	8	8	8	8	0	0	0	0
Kisch Constructions Sàrl	5	5	1	0	0	0	4	3
Krombach Constructions	2	2	0	2	0	0	2	0
Kuhn	7	7	0	0	5	5	2	2
Leufgen	4	4	4	2	0	0	0	0
LuxTP	6	6	1	1	5	5	0	0
M2T Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Marsant Construction	3	3	3	3	0	0	0	0
MP Constructions Sàrl	3	3	3	3	0	0	0	0
Nic. Schilling et Fils	5	5	5	5	0	0	0	0
OMB Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
PP. Constructions sàrl	4	4	4	4	0	0	0	0
Pianon S.A.	4	4	4	3	0	0	0	1
Polygone Sàrl	7	7	0	0	5	5	2	2
Rinnen Construction	6	6	6	6	0	0	0	0
S.L. Construction Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
Sadelite Sàrl	3	3	3	3	0	0	0	0
Skyliners	5	5	3	3	2	2	0	0
Sogeroute Schmit & Schmit Sàrl	5	5	0	0	0	0	5	5
Soludec	7	7	2	2	5	5	0	0
Sopinor Constructions	7	7	4	4	3	3	0	0
Sotrap Sàrl	4	4	0	0	0	0	4	4
Stugalux Constructions S.A.	6	6	4	4	2	2	0	0
Tavares Da Silva Frères	3	3	3	3	0	0	0	0
Tavares Finitions Sarl	2	2	2	2	0	0	0	0
Vinandy	3	3	2	3	0	0	1	0
Wickler Frères Exploitation + Witraco	6	6	6	6	0	0	0	0
Yelo Bau SA	2	2	1	1	0	0	1	1
	261	261	144	140	74	66	42	41



GRUPE 3 - ARTISANAT

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Aldavy Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
CESE	2	2	1	0	0	0	1	2
Cogecab Sàrl	2	2	2	0	0	0	0	2
Deco-Toiture	1	1	1	0	0	0	0	0
Electricité Wagner SA	3	3	0	1	0	0	3	2
FD Electric	5	5	2	1	0	0	1	0
Ferinox Sàrl	2	2	1	1	0	0	1	0
Ferronnerie d'Art Nico Betzen S.A.	2	2	0	1	0	0	2	1
Genista	6	6	3	3	0	0	3	3
Home-Elec Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Immo Toitures	1	1	1	1	0	0	0	0
Interieur Design SA	1	1	1	1	0	0	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Isoplâtre sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Kaefer Lux Sàrl	4	4	1	1	2	1	1	2
Lux-Power Sàrl	3	3	2	2	0	0	1	1
Mersch & Schmitz	5	5	5	2	0	0	0	0
Mola	1	1	1	1	0	0	0	0
Novarte Renovation Sàrl	2	2	0	0	0	0	2	2
Prefalux	6	6	1	1	5	5	0	0
Schickes Robert	2	2	2	1	0	0	0	1
Soclair Equipements S.A.	6	6	4	4	2	2	0	0
Sofico S.A.	2	2	0	0	0	0	2	2
Toiture Bruck Nico Sàrl	2	2	0	1	0	0	2	1
Toiture Moderne	2	2	1	1	0	0	1	1
VRC Carrelages Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
TOTAL	67	67	36	30	9	8	20	20



GRUPE 4 - SERVICES FINANCIERS

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Amundi Luxembourg SA	4	4	3	2	0	0	1	2
Banca Popolare Dell'Emilia Romagna	2	2	0	0	0	0	2	2
Bank GPB International S.A.	5	5	2	2	1	1	2	2
Banque Raiffeisen	10	10	10	10	0	0	0	0
BGL BNP Paribas Luxembourg	17	17	8	8	7	7	2	2
BIL	16	16	5	5	7	7	4	4
BNP Paribas Asset Management	4	4	4	4	0	0	0	0
BNP Paribas S.A.	14	14	5	5	9	9	0	0
CACEIS Banque	13	13	5	5	6	6	2	2
Caceis Investor Services Bank S.A	12	12	6	6	4	4	2	2
Citco	2	2	0	1	0	0	2	1
Clearstream Banking	7	7	0	0	0	0	7	7
Clearstream Fund Centre SA	5	5	0	0	0	0	5	5
Clearstream Services	10	10	4	4	1	1	5	5
Crédit Agricole Indosuez	8	8	8	8	0	0	0	0
Crédit Suisse	6	6	5	5	1	1	0	0
Crédit Suisse Fund Service	5	5	0	1	0	0	5	4
Degroof Petercam Asset Services	5	5	5	5	0	0	0	0
DXC (anc. CSC)	4	4	3	1	0	1	1	2
Foyer	9	9	2	2	0	0	7	7
Fund Channel	4	4	3	2	0	0	1	2
GEN II Luxembourg Services Sàrl	5	5	3	2	0	0	2	2
Global General Partner	2	2	2	2	0	0	0	0
Grant Thornton	7	7	6	3	0	0	1	1
Hedgeserv Luxembourg sarl	1	1	0	1	0	0	1	0
HSBC Bank PLC Luxembourg Branch	6	6	3	3	2	2	1	1
HSBC Private Bank	4	4	0	1	0	0	4	3
ING	13	13	6	6	0	0	7	7
John Deere Bank	3	3	1	1	0	0	2	2
JP Morgan Asset Management	5	5	2	2	0	0	3	3
JP Morgan SE - Luxembourg Branch	9	9	6	6	0	0	3	3
KYNDRYL (anc. IBM-PSF)	6	6	3	3	0	0	3	3
La Mondiale Europartner S.A.	5	5	5	5	0	0	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Lombard Odier Funds	2	2	0	1	0	0	2	1
Mazars Luxembourg	6	6	0	0	0	0	6	6
Mitsubishi UFJ Investor Services & Banking SA	5	5	0	0	2	2	3	3
Moventum	2	2	0	1	0	0	2	1
One Life	5	5	4	4	0	0	1	1
Oracle Luxembourg	2	2	0	1	1	1	1	0
Regis-TR S.A.	1	1	1	0	0	0	0	1
Schroders Investment Management	5	5	2	2	0	0	3	3
Sof-1 Lux Resi Masterco Sàrl	2	2	1	0	0	0	1	2
Sogelife SA	5	5	3	3	0	0	2	2
Swissquote	3	3	2	2	0	0	1	1
The Bank of New York Mellon SA/NV Luxembourg Branch	6	6	3	3	0	0	3	3
The Royal Bank of Scotland International Limited Luxembourg Branch	2	2	1	0	0	0	1	2
UI efa S.A.	7	7	2	2	5	5	0	0
Zedra Luxembourg	2	2	1	1	0	1	1	0
TOTAL	283	283	135	131	46	48	102	100



GRUPE 5 - CENTRES COMMERCIAUX

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Auchan Retail Luxembourg	14	14	2	2	12	12	0	0
Cactus Group	20	20	5	5	15	15	0	0
Colruyt	5	5	5	5	0	0	0	0
Cora	8	8	1	1	7	7	0	0
Delhaize	9	9	6	6	3	3	0	0
LIDL	7	7	3	3	4	4	0	0
Massen S.A.	8	8	4	4	0	0	4	4
Match Centre S.A.	7	7	1	1	6	6	0	0
Match Est s.à.r.l.	5	5	1	1	4	4	0	0
Pall Center	6	6	6	6	0	0	0	0
TOTAL	89	89	34	34	51	51	4	4



GRUPE 5 - MAGASINS

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Ace Fashion SA (JBC)	1	1	1	1	0	0	0	0
Action Luxembourg Sàrl	5	5	2	2	3	3	0	0
Alima Sàrl	2	2	0	1	0	0	2	1
Batself S.A.	5	5	3	3	1	1	1	1
Bauhaus	4	4	4	2	0	0	0	2
Canon Luxembourg	2	2	2	1	0	0	0	0
Casa Luxembourg Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Christal (Auchan Drive)	4	4	4	4	0	0	0	0
Citabel Sports	2	2	2	1	0	0	0	0
CK	5	5	1	1	0	0	4	4
Color Center S.A.	3	3	0	0	3	0	0	3
Conforama	2	2	2	0	0	2	0	0
CWS Luxembourg Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
Footlocker Belgium S.A.	3	3	0	0	3	3	0	0
Fressnapf Luxembourg gmbH	5	5	5	5	0	0	0	0
Globus Lux S.A.	6	6	2	2	4	3	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Hema	2	2	0	1	0	0	2	1
HIFI International	5	5	1	1	4	4	0	0
Hunkemöller	2	2	0	0	2	2	0	0
HVL	9	9	2	2	7	7	0	0
ICI Paris XL	1	1	0	1	1	0	0	0
ITX Luxembourg	6	6	1	1	5	5	0	0
Muller & Wegener	4	4	3	2	0	1	1	1
Neuberg	4	4	1	2	3	2	0	0
Okaidi Luxe Sàrl	2	2	1	0	1	2	0	0
PARTEGEN SA (Trafic)	2	2	2	2	0	0	0	0
Sephora Luxembourg Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Trendy Foods	5	5	2	2	3	3	0	0
Zeeman	3	3	1	1	0	0	2	2
Total	99	99	47	43	40	38	12	15



GROUPE 5 - AGRO-ALIMENTAIRE

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Bäckerei vum Séi	6	6	6	6	0	0	0	0
Bofrost	3	3	0	0	0	0	3	3
Boissons Heintz Sàrl	3	3	3	3	0	0	0	0
Boucherie-Saisons Traiteur Meyer Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Brasserie de Luxembourg	2	2	1	1	0	0	1	1
Brasserie Meyer	1	1	0	1	0	0	1	0
Brasserie Nationale	2	2	0	2	0	0	2	0
Brasserie Simon	1	1	1	1	0	0	0	0
Cobolux S.A.	6	6	0	2	0	0	6	4
Confiserie Namur	5	5	1	1	4	4	0	0
Dallmayr	4	4	1	0	0	2	3	2
De Verband S.C.	6	6	4	4	0	0	2	2
Domaines Vinsmoselle	5	5	5	5	0	0	0	0
Munhowen	6	6	3	3	3	3	0	0
Naturata	5	5	0	0	5	5	0	0
Panelux	9	9	0	0	0	0	9	9
Steffen Traiteur Sàrl	3	3	1	2	0	0	2	1
Total	69	69	28	33	12	14	29	22



GROUPE 5 - RESTAURATION

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Amarine Luxembourg S.A.	1	1	1	1	0	0	0	0
Aramark Sàrl	5	5	2	3	3	2	0	0
CATERMAN	8	8	2	2	1	1	5	5
Dussmann Catering	9	9	7	7	2	2	0	0
Eurest	11	11	0	0	11	7	0	0
Rotisserie Gaspar Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
Santé Services S.A.	3	3	3	3	0	0	0	0
Sodexo (Sodexo + Sodexo Senior Cipa Grengewald)	17	17	4	4	13	13	0	0
Total	55	55	20	21	30	25	5	5



GRUPE 5 - NETTOYAGE

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
A.S.Q. Sàrl	5	5	0	0	3	3	2	2
ABSC	8	8	8	8	0	0	0	0
Adama Services Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
AN NET Service Nettoyage Sàrl	3	3	3	1	0	2	0	0
APPI-LUX Sàrl	4	4	2	1	0	0	2	3
Atalian Global Services	10	10	5	5	5	5	0	0
CB Clean	1	1	0	0	0	0	1	1
CBE Sàrl	2	2	0	0	0	0	2	2
CFORCLEAN	6	6	5	5	1	1	0	0
Cleanhome Nettoyage	2	2	2	0	0	0	0	0
Comco MCS SA	5	5	0	0	5	5	0	0
Dussmann Lavador	5	5	3	3	2	2	0	0
Dussmann Services	19	19	12	12	7	7	0	0
E-Clean	2	2	2	2	0	0	0	0
Ensch-Herzig	3	3	3	3	0	0	0	0
G'NI Services	1	1	1	1	0	0	0	0
GreenClean Concept SA	2	2	0	1	1	1	1	0
Innoclean S.A.	12	12	6	6	6	6	0	0
ISS Facility Services	9	9	6	6	3	3	0	0
Laurenty Sàrl	5	5	1	1	4	4	0	0
Lima Facility Services Sàrl	2	2	2	0	0	0	0	0
Maison Esser	3	3	3	3	0	0	0	0
Net & Clean Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Nettogest Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
ONET	12	12	3	3	9	9	0	0
Propper	6	6	1	1	5	5	0	0
Samsic	8	8	6	6	2	2	0	0
T.P. Netsisters	1	1	1	1	0	0	0	0
WISAG Cleaning Service Sàrl	15	15	7	7	8	8	0	0
	155	155	86	80	61	63	8	8



GRUPE 5 - BUS

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Autobus Stephany	3	3	2	0	0	0	1	0
Autocars Frisch Emile sarl	5	5	5	5	0	0	0	0
Autocars Meyers	5	5	5	4	0	1	0	0
Autocars Sales-Lentz S.A. (Atelier)	3	3	3	3	0	0	0	0
Demy Cars S.à r.l.	5	5	0	0	1	1	4	4
Demy Schandeler s.à.r.l.	8	8	3	3	4	4	1	1
S.L.A. S.A. (Sales-Lentz Autocars)	15	15	15	15	0	0	0	0
Vandivinit	7	7	2	2	5	5	0	0
Voyages Ecker	6	6	6	5	0	0	0	0
Voyages Emile Weber	15	15	6	6	9	9	0	0
Voyages Josy Clement	3	3	3	3	0	0	0	0
Voyages Unsen	5	5	3	3	2	2	0	0
Wemobility	7	7	2	2	5	5	0	0
	87	87	55	51	26	27	6	5



GRUPE 5 - CAMIONS

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Allied Moving Services S.A.	2	2	1	0	0	0	1	2
EB Trans Support Services	1	1	1	1	0	0	0	0
GN Logistics Luxembourg Sàrl	1	1	0	0	0	0	1	1
Jost	1	1	1	0	0	0	0	0
Karp-Kneip Logistique	2	2	2	2	0	0	0	0
Kleck Internationale SA	1	1	1	0	0	0	0	1
Lies Transport	2	2	0	1	0	0	2	1
Magetralux	6	6	4	0	2	0	0	0
Palifor Logistics Luxembourg	4	4	2	0	0	0	0	0
TDI Transport	2	2	2	2	0	0	0	0
Transalliance	3	3	0	1	0	0	3	2
Transass SA	2	2	2	2	0	0	0	0
Transco S.A.	3	3	0	1	1	0	2	2
Transport Araujo & Cie Sàrl	5	5	0	0	0	0	5	5
Transport Fernandez	4	4	0	1	0	0	4	3
Transports Hein Sàrl	5	5	3	3	0	0	2	2
Trasolux	5	5	4	4	1	1	0	0
TSF Lux Transport	1	1	1	1	0	0	0	0
Wallenborn Transports SA	7	7	2	2	0	0	5	5
Total	57	57	26	21	4	1	25	24



GRUPE 5 - FLUVIAL

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
ALS Customs Services	5	5	4	0	0	0	1	1
Deme Luxembourg SA	3	3	2	0	0	0	0	2
Eurotank Lux.	5	5	3	0	0	0	1	0
HGK Dry Bulk Shipping Lux Sàrl	3	3	3	2	0	0	0	0
HGK Liquid Shipping Lux Sàrl	5	5	5	3	0	0	0	0
HGK Pushbarging Lux Sàrl	3	3	3	1	0	0	0	0
HGK Shipping Lux Sàrl	6	6	6	6	0	0	0	0
KD Europe	5	5	5	4	0	0	0	0
Navitrans	5	5	1	0	0	0	4	1
Ritter	3	3	1	0	0	0	2	3
Total	43	43	33	16	0	0	8	7



GRUPE 5 - SEA

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Cargolux	16	16	11	11	5	5	0	0
Champ Cargo Systems	4	4	4	4	0	0	0	0
LuxAirport	7	7	1	1	4	4	2	2
Luxair	17	17	11	11	6	6	0	0
Luxcargo Handling	15	15	9	9	6	6	0	0
Luxfuel	2	2	2	1	0	1	0	0
Total	61	61	38	37	21	22	2	2



GRUPE 5 - LOGISTIQUE

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
CFL Cargo	7	7	4	4	3	3	0	0
CFL Logistics	5	5	4	4	1	1	0	0
CFL Multimodal	5	5	3	3	2	2	0	0
CFL Site Services	2	2	0	0	2	2	0	0
CFL Technics	6	6	3	3	3	3	0	0
CFL Terminals	5	5	5	5	0	0	0	0
FEDEX EXPRESS LUXEM-BOURG	3	3	3	2	0	0	0	1
Gd Log Sàrl	1	1	1	0	0	0	0	0
Geis Cargo International Lux. Sàrl	3	3	2	2	0	0	1	1
Kuehne + Nagel (Liste LCGB)	11	11	7	7	4	4	0	0
Luxport	5	5	5	5	0	0	0	0
	53	53	37	35	15	15	1	2



GRUPE 5 - GARAGES

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
4x4 by Kontz Sàrl	5	5	1	1	4	4	0	0
Autopolis	9	9	5	5	2	2	2	2
By Lentz S.A	5	5	2	2	1	1	2	2
Car Avenue Automobile Peugeot	5	5	5	5	0	0	0	0
Carcare SA / Carlife	4	4	4	0	0	0	0	0
Carfit	2	2	1	1	0	0	1	1
Citroën Car Avenue	4	4	4	4	0	0	0	0
Garage André Losch Porsche Zenter	4	4	3	2	0	0	1	2
Garage Bilia-Emond	5	5	5	5	0	0	0	0
Garage Intini	1	1	1	0	0	1	0	0
Garage M. Losch Bonnevoie	5	5	0	0	5	5	0	0
Garage Muzzolini BMW	3	3	0	0	1	3	2	0
KEOS Luxembourg SA	6	6	4	4	2	2	0	0
Service Automobile SA	1	1	1	1	0	0	0	0
	59	59	36	30	15	18	8	7



GRUPE 5 - STATIONS SERVICES

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
ARS Groupe Exploitation SA (Q8 + Total)	5	5	5	5	0	0	0	0
CR-Retail (Shell - Aire de Berchem)	3	3	0	1	3	1	0	1
Motorway (Stations TOTAL)	8	8	7	7	1	1	0	0
PC-TANK ESSO (Stations ESSO)	9	9	4	4	0	0	5	5
PétroVan S.A.	1	1	0	0	0	0	1	1
	26	26	16	17	4	2	6	7



GRUPE 5 - GARDIENNAGE

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Apleona HSG Security & Services	2	2	0	2	0	0	2	0
Brink's	10	10	0	0	4	4	6	6
Dussmann Security	13	13	9	9	4	4	0	0
G4S	16	16	5	5	10	10	1	1
Indigo Park Services Luxembourg	4	4	4	4	0	0	0	0
Protection Unit Luxembourg	6	6	5	5	1	1	0	0
Securisite Luxembourg Sàrl	5	5	0	0	2	2	3	3
Securitas	8	8	6	6	2	2	0	0
Seris Security	6	6	0	0	5	5	1	1
Société Parking Guillaume	3	3	0	0	0	0	3	3
Vigicore	5	5	2	2	3	3	0	0
	78	78	31	33	31	31	16	14



GRUPE 5 - ECOLES PRIVÉES

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
AGEDOC	7	7	7	4	0	0	0	0
International School Luxembourg	6	6	1	1	5	5	0	0
Lycée Privé Emile Metz	5	5	5	5	0	0	0	0
St. George's International School	5	5	5	5	0	0	0	0
Ste. Marie Consolatrice Esch-sur-Alzette	3	3	3	3	0	0	0	0
	26	26	21	18	5	5	0	0



GRUPE 5 - DIVERS

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
5 à Sec Luxembourg	3	3	3	0	0	0	0	0
Alliance Green Services	2	2	0	0	0	0	2	2
Alliance Saveurs et Santé	3	3	0	0	3	3	0	0
Amazon	22	22	1	1	5	5	16	16
Ambulances Taxis Winandy Sàrl	1	1	0	1	1	0	0	0
APL	4	4	4	4	0	0	0	0
Aubay	3	3	2	0	0	0	1	0
AVA Luxembourg SA	1	1	1	1	0	0	0	0
Benelux Taxi	3	3	3	3	0	0	0	0
Casino 2000	5	5	1	1	4	4	0	0
Catalyst Recovery Europe S.A.	2	2	1	2	0	0	1	0
Cloos	3	3	0	0	3	3	0	0
Computer Task Group IT Solutions S.A.	6	6	0	0	0	0	6	6
Cosmolux	8	8	4	4	4	4	0	0
Cronos Europa	5	5	1	1	0	0	4	4
Delaware Consulting SA	2	2	1	0	1	0	0	2
EMC Luxembourg Sarl	2	2	1	2	0	0	1	0
Estra Automotive Systems Luxembourg Sàrl	2	2	2	1	0	1	0	0
Etablissement J.P. Rinnen & Fils Clervaux S.A.	2	2	0	1	0	0	2	1

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Etimine S.A.	1	1	0	1	0	0	1	0
Fanuc	7	7	5	5	0	0	2	2
Fixmer sarl	5	5	3	3	2	2	0	0
Forum pour l'Emploi	9	9	9	9	0	0	0	0
Hotel Le Royal	5	5	5	5	0	0	0	0
IBM Luxembourg Sàrl	2	2	1	2	0	0	1	0
Jean-Claude Decaux Luxembourg S.A.	2	2	0	1	0	0	2	1
Jones Lang LaSalle sarl	3	3	3	3	0	0	0	0
L.S.C. Engineering Group	2	2	0	1	0	0	2	1
Lamesch / Sita-Suez	10	10	7	7	3	3	0	0
Lavaux Luxembourg Sàrl	2	2	2	0	0	0	0	0
LCGB	3	3	3	3	0	0	0	0
Loewe Refractory Service Benelux Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Luxith G.I.E.	2	2	1	0	0	0	1	2
Mediahuis Luxembourg S.A.	6	6	6	2	0	0	0	1
NTT Luxembourg PSF S.A.	6	6	6	6	0	0	0	0
Oxytec SA	2	2	0	1	0	0	2	1
Parc Hôtel Alvisse	3	3	0	1	0	0	3	2
Parc Merveilleux Bettembourg	1	1	1	0	0	0	0	0
Paul Wurth	9	9	6	6	3	3	0	0
Peinture Robin	5	5	2	2	3	3	0	0
ProActif SIS Sàrl	10	10	10	10	0	0	0	0
Proximus Lux.	11	11	11	11	0	0	0	0
Real Estate Media S.A.	1	1	1	0	0	0	0	1
Regulux	2	2	2	1	0	0	0	1
Rentokil Pest Control	2	2	1	0	1	0	0	0
Sablère Hein	2	2	0	0	0	0	2	2
Sales-Lentz Group S.A.	3	3	2	2	0	0	1	1
Service Center Luxembourg	1	1	0	0	0	0	1	1
SES Engineering	6	6	1	1	5	5	0	0
Siemens	4	4	3	1	0	0	1	1
Skycom Sàrl	2	2	0	0	0	0	2	2
Sol Mélia Luxembourg Sàrl	5	5	2	2	1	0	2	0
Succursale Luxembourgeoise de Berner Belgien N.V. SA	1	1	1	0	0	0	0	1
Technofibres	4	4	1	0	3	4	0	0
Travel Group Luxembourg	5	5	3	3	2	2	0	0
Traxys Europe SA	5	5	1	1	0	0	4	4
Vereal	5	5	5	5	0	0	0	0
Verizon Business Security Solutions	1	1	0	1	1	0	0	0
Villeroy & Boch	2	2	2	1	0	1	0	0
WSA	6	6	3	3	3	3	0	0
	244	244	136	124	48	46	60	55



GRUPE 6 - COMMUNES

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Bascharage	5	5	5	5	0	0	0	0
Beckerich	2	2	2	2	0	0	0	0
Bertrange	2	2	0	1	2	1	0	0
Bettendorf	2	2	1	1	0	0	1	1
Clervaux	2	2	0	1	0	0	2	1
Commune Bissen	1	1	1	1	0	0	0	0
Contern	2	2	1	0	0	0	1	2
Diekirch	5	5	1	1	4	4	0	0
Differdange	10	10	1	1	9	9	0	0
Echternach	4	4	4	1	0	0	0	0
Eil	2	2	2	2	0	0	0	0
Esch-sur-Alzette	14	14	0	0	14	14	0	0
Ettelbruck	4	4	3	2	1	0	0	0
Grevenmacher	3	3	2	3	0	0	1	0
Habscht	2	2	2	0	0	0	0	0
Junglinster	2	2	1	1	0	0	1	0
Kehlen	2	2	2	2	0	0	0	0
Kopstal	2	2	2	2	0	0	0	0
Luxembourg (VDL)	18	18	3	3	4	4	11	11
Mersch	4	4	3	2	1	1	0	1
Mertert	2	2	0	1	0	0	2	1
Mondorf	5	5	2	2	3	3	0	0
Niederanven	2	2	2	2	0	0	0	0
Parc Hosingen	1	1	1	0	0	0	0	1
Préizerdall	2	2	2	0	0	0	0	0
Rambrouch	2	2	0	1	0	0	2	1
Redange-sur-Attert	2	2	2	2	0	0	0	0
Sanem	10	10	1	1	9	9	0	0
Schifflange	5	5	1	1	4	4	0	0
Tandel	1	1	1	1	0	0	0	0
Vianden	2	2	1	1	0	0	1	1
Walferdange	3	3	2	3	0	0	1	0
Wiltz	5	5	2	2	3	3	0	0
Wintrange	2	2	1	0	0	0	1	2
	132	132	54	48	54	52	24	22



GRUPE 6 - SECTEUR PUBLIC

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Administration des Bâtiments Publics	1	1	1	0	0	0	0	0
Administration Gouvernementale	7	7	4	4	3	3	0	0
Administration pénitentiaire	2	2	1	0	0	0	1	1
Aquasud Differdange SA	2	2	1	0	0	0	1	2
Armée	4	4	2	4	0	0	2	0
CCRN - Abbaye de Neumunster	2	2	0	0	2	2	0	0
CMCM	3	3	1	2	0	0	2	1
DC Distribution Sàrl	1	1	0	1	0	0	1	0
Ecole Européenne 1	4	4	4	4	0	0	0	0
Ecole Européenne 2	4	4	0	0	4	4	0	0
EEW Energy from Waste	3	3	1	0	0	0	2	3
LuxConnect	2	2	0	1	0	0	2	1
Lycée du Nord Wiltz	2	2	0	1	0	0	2	1
Lycée Hubert Clement	1	1	1	1	0	0	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Lycée Nic Bieber	2	2	2	1	0	1	0	0
Lycée Technique d'Ettelbruck	2	2	2	1	0	0	0	1
Lycée Technique du Centre	2	2	1	2	0	0	1	0
Michel Greco	6	6	5	5	1	1	0	0
Nature & Forêts	6	6	1	1	5	5	0	0
PIDAL	2	2	2	0	0	0	0	2
Ponts & Chaussées	10	10	1	1	9	9	0	0
POST Luxembourg	16	16	5	5	3	3	8	8
POST Telecom S.A.	9	9	3	3	1	1	5	5
Réidener Schwemm	2	2	1	0	0	0	1	2
Restopolis	3	3	0	0	0	0	3	3
SEBES	2	2	1	1	0	0	1	1
SEO	5	5	2	2	3	3	0	0
SICA	2	2	2	2	0	0	0	0
SIDEC	3	3	2	0	0	0	1	3
SIDEN	4	4	1	1	0	0	3	2
SIDERO	2	2	1	2	0	0	1	0
SIVEC	2	2	0	1	2	1	0	0
	85	85	48	46	33	33	37	36



GRUPE 7 - FHL

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
CHEM	17	17	3	3	14	14	0	0
CHL	18	18	5	5	13	13	0	0
CHNP	13	13	2	2	11	11	0	0
Fondation Hôpitaux Robert Schuman	1	1	1	0	0	0	0	0
HRS (anc. CHK, Zitha, CSM)	17	17	1	1	15	15	1	1
INCCI	5	5	0	0	5	4	0	0
	71	71	12	11	58	57	1	1



GRUPE 7 - SAS

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
ANNE asbl Foyer Ste Elisabeth	12	12	0	0	6	1	6	4
ASTI asbl	2	2	1	0	1	0	0	2
CIGL - Kayl	3	3	1	0	0	0	2	3
CIGL - Kopstal-Bridel	2	2	1	0	0	0	0	0
Co-Labor	5	5	4	5	0	0	1	0
Co-Labor 2	1	1	0	0	0	0	1	1
COSP	2	2	0	1	1	0	1	1
Fondation Autisme Luxembourg	5	5	4	4	1	1	0	0
Fondation EPI	1	1	0	1	0	0	0	0
Fondation Kannerschlass	5	5	1	0	2	0	1	0
HCVdL	7	7	6	6	1	1	0	0
HPPA	11	11	2	2	9	9	0	0
Kannerhaus Woltz	5	5	2	2	3	3	0	0

Entreprise	Mandats à pourvoir		Délégués LCGB		Délégués OGBL		Délégués Autres	
	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants	Effectifs	Suppléants
Les Internats Jacques Brocquart asbl	5	5	5	3	0	0	0	0
Les Jardins d'Alysea	5	5	5	5	0	0	0	0
Maison des Soins Op Lamp	5	5	5	3	0	0	0	0
Maison Relais Wëntger Asbl	3	3	1	2	0	0	2	1
Novelia Senior Services SA	7	7	2	2	4	4	1	1
ORPEA Luxembourg Exploitation Sarl	2	2	1	1	0	0	0	0
Résidence des Ardennes	5	5	4	0	1	1	0	0
Service Moyens Accessoires	2	2	0	1	0	0	2	1
Stéftung Hëllef Doheem	17	17	6	6	11	11	0	0
Stëmm vun der Strooss	3	3	1	0	0	0	2	3
Zitha Senior Consdorf	1	1	1	1	0	0	0	0
	116	116	53	45	40	31	19	17

Événements dans le cadre des élections sociales 2024

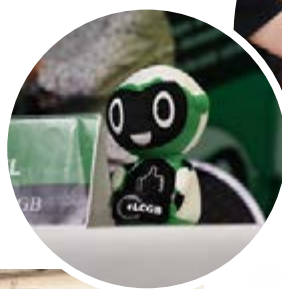


CONSEIL SYNDICAL À REMICH : Présentation des valeurs et engagements pour les élections sociales 2024

Dans le cadre d'un conseil syndical rassemblant près de 500 délégués et candidats, le LCGB a présenté le 3 mai à Remich son programme d'action pour les élections sociales de mars 2024.

Le programme d'action du LCGB s'articule autour de 8 valeurs et engagements placés sous le mot d'ordre « Un temps d'avance sur demain ».

En effet, avoir un temps d'avance sur demain, c'est anticiper l'évolution du monde du travail et défendre les intérêts des salariés de tout secteur. C'est mettre en place des solutions efficaces pour répondre aux défis futurs. C'est continuer sans cesse à innover pour protéger les emplois et les acquis sociaux.







LE LCGB PRÉSENTE SES CANDIDATS POUR LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

Dans le cadre d'un conseil syndical rassemblant près de 500 délégués et candidats, le LCGB a présenté le 24 novembre 2023 au Casino 2000 ses candidats pour la Chambre des Salariés (CSL) et rappelé ses valeurs et engagements pour les élections sociales le 12 mars 2024.

Les délégués présents ont validé et adopté les candidats de la CSL par acclamation. Les 114 candidats CSL du LCGB se présentent sur la **liste 1** dans 8 groupes socio-professionnels.

Un temps d'avance sur demain

Sous le mot d'ordre « Un temps d'avance sur demain », les candidats LCGB défendent les 8 valeurs et engagements du LCGB.

En effet, avoir un temps d'avance sur demain, c'est anticiper l'évolution du monde du travail et défendre les intérêts des salariés de tout secteur. C'est mettre en place des solutions efficaces pour répondre aux défis futurs. C'est continuer sans cesse à innover pour protéger les emplois et les acquis sociaux.







JOURNÉE DES CANDIDATS

Le 29 février 2024, le LCGB a invité ses candidats pour la Chambre des salariés (CSL) et les délégations du personnel dans les entreprises à un grand rassemblement au Casino 2000 à Mondorf-les-Bains.

Lors de cette dernière grande rencontre avant les élections sociales, qui a rassemblé plus de 500 candidats, le président national du LCGB Patrick DURY a souligné le grand travail des dernières semaines et mois. 4.297 candidats dans 539 entreprises se présentent pour le LCGB lors de ces élections sociales.

Ils s'engagent tous pour un dialogue social fort, un monde du travail humain, la paix sociale et la cohésion entre tous les collègues. Les candidats de la liste I du LCGB s'engagent pour un monde plus juste et continuent à lutter contre les injustices sociales après le 12 mars.

Le LCGB et ses délégués s'engagent concrètement pour plus de logements abordables, une répartition plus équitable des richesses créées dans ce pays, le droit de vote législatif pour tous les résidents, de nouveaux modèles de temps de travail et de meilleures formations initiales et continues. En bref, une société fondée sur la solidarité et la justice.





SOIRÉE ÉLECTORALE DU LCGB

Le 12 mars 2024, jour des élections sociales, le LCGB a organisé sa soirée électorale pour suivre, ensemble avec ses délégués, candidats, militants et membres, les résultats des élections des délégations.





**Un temps
d'avance
sur demain**



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est anticiper l'évolution du monde du travail et défendre les intérêts des salariés de tout secteur. C'est mettre en place des solutions efficaces pour répondre aux défis futurs. C'est continuer sans cesse à innover pour protéger les emplois et les acquis sociaux.

Découvrez nos valeurs et engagements sur lrgb.lu



CHAPITRE 4

Fête du 1^{er} mai du LCGB à Remich

Un événement pour toute la famille



Fête du 1^{er} mai du LCGB à Remich

Un événement pour toute la famille

Connue comme « fête internationale du travail », le 1^{er} mai est traditionnellement synonyme de renforcement des droits des travailleurs. La lutte pour des meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés et la justice sociale sont au premier plan.

Pour les éditions 2020 et 2021, et en vue des grands défis du monde du travail, le LCGB a insisté sur le maintien de la fête du 1^{er} mai, surtout pendant la période du social distancing. Lors du 1^{er} mai digital du LCGB, le président national Patrick DURY a souligné l'engagement du LCGB pour plus d'équité et de justice,

pour une conception humaine de la digitalisation, pour abroger la limite des 78 semaines de maladie, pour un cadre légal du travail par plateforme et contre toute forme de hausse d'impôts.

Un an plus tard, la traditionnelle fête populaire pour toute la famille a pu à nouveau avoir lieu à Remich. Depuis lors, la grande fête du 1^{er} mai attire régulièrement plus de 1.000 visiteurs. Le discours du président national du LCGB est suivi d'animation pour petits et grands, de kermesse, de stands et d'un programme musical.



Edition 2020
version digitale limitée en raison de la pandémie



Edition 2021
version digitale en raison de la pandémie



Edition 2022



Edition 2023



Edition 2024

Edition 2020



Edition 2021



Das Einführungsvideo des 1. Mai 2021 fasst das Engagement des LCGB...
il y a 3 ans - 09 vues



La vidéo introductive du 1er mai 2021 résume les engagements futurs...
il y a 3 ans - 61 vues



1er mai digital du LCGB : Discours du Président national du LCGB Patrick...
il y a 2 ans - 100 vues



Digitalen 1. Mee vom LCGB
il y a 3 ans - 563 vues



Ein kleiner Einblick in unseren digitalen 1. Mai 2021, live um 10:00 U...
il y a 3 ans - 45 K vues



Un petit aperçu de ce qui vous attend lors de notre 1er mai digital, e...
il y a 3 ans - 666 vues

Edition 2022









Edition 2023

















Edition 2024















CHAPITRE 5

Le LCGB offre des solutions au niveau national

1. Tripartites nationales
2. Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE)
3. Politique sociale
4. Travaux au sein du Conseil économique et social (CES)
5. Travaux au sein du Conseil économique et social européen (CESE)
6. Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC)



Tripartites nationales

Le LCGB en action dans le strict intérêt des salariés et pensionnés

En mars 2020, la pandémie du COVID-19 a plongé le monde entier dans une profonde crise sanitaire, économique et sociale à laquelle le Luxembourg n'a pas échappé. Dès la déclaration de l'état de crise le 18 mars 2020, le gouvernement a pris les mesures d'urgence qui se sont imposées, non seulement pour maîtriser la menace sanitaire, mais également pour amortir le choc économique et les répercussions sur l'emploi : recours extensif au chômage partiel, prolongation des droits au chômage indemnisé, élargissement du recours au congé pour raisons familiales, aides directes et indirectes aux entreprises et aux indépendants, etc.

Après plusieurs réunions bilatérales très constructives pendant la période de l'état de crise, le gouvernement se sert de l'instrument de crise par excellent en convoquant une première Tripartite nationale pour le mois de juillet 2020.

La Tripartite nationale du 3 juillet 2020 : un premier paquet de relance économique et de redynamisation du marché du travail

Une première réunion du Comité de coordination tripartite a lieu le 3 juillet 2020. Les sujets demandés par le LCGB, en commun avec les deux autres syndicats ayant la représentativité nationale, étaient :

- un état des lieux de la situation économique et une discussion des moyens à mettre en œuvre pour une relance économique socialement juste dans le contexte de la transition écologique et digitale de l'économie ;
- une analyse détaillée de la situation du marché de l'emploi et du profil des demandeurs d'emploi et une discussion d'un plan d'action pour maintenir l'emploi, réduire le chômage et l'emploi précaire ;
- l'impact de la crise sanitaire et de ses conséquences économiques ainsi que des prix du logement sur le pouvoir d'achat et l'évolution des inégalités sociales ;
- le renforcement du dialogue social pour la relance économique et pour le maintien de la cohésion sociale
- la fixation d'un calendrier de travail pour des futures réunions à caractère tripartite.



En vue de la relance économique et de la redynamisation du marché du travail, le Gouvernement adopte à l'issue des échanges tripartites un paquet de mesures portant sur :

- l'aide à l'embauche de chômeurs âgés de 30 à 44 ans :
 - » jusqu'au 31 décembre 2021, la part patronale des cotisations sociales sont remboursés pendant maximum 1 an si le demandeur d'emploi était inscrit depuis au moins 1 mois à l'ADEM ;
 - » la condition de déclaration de vacance de poste et la condition d'une durée d'inscription d'au moins 1 mois ne s'appliquent pas si le chômeur est affecté par un plan de maintien d'emploi ou une faillite ;
- le stage de professionnalisation :
 - » tous les demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 mois au moins à l'ADEM peuvent en bénéficier jusqu'au 31 décembre 2021 ;
- le contrat de réinsertion-emploi (CRE) :
 - » tout demandeur d'emploi âgé de 30 ans au moins ou en reclassement externe ou ayant la qualité de salarié handicapé, inscrit depuis au moins 1 mois à l'ADEM, peut en bénéficier jusqu'au 31 décembre 2021 ;
- l'apprentissage :
 - » introduction d'une prime unique aux entreprises de 1.500 € pour la conclusion de contrats d'apprentissage, avec possibilité d'une majoration de cette prime si l'entreprise crée plus de places d'apprentissage en 2020 qu'en 2019 ;
 - » extension du délai de conclusion des contrats d'apprentissage adulte jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- l'aide à la création d'entreprise :
 - » une prime incitative de 2.000 € par mois est introduite pour indépendants qui désirent créer leur propre entreprise, elle peut être payée pendant 6 mois maximum ;

- l'occupation temporaire indemnisée (OTI) :
 - » augmentation du nombre d'OTI de 300 unités permettant à un demandeur d'emploi indemnisé ou un salarié touché par un plan de maintien dans l'emploi d'être mis à disposition d'un employeur ;
 - le renforcement du Comité de suivi ADEM pour assurer un placement efficace auprès des entreprises et d'optimiser le « matchmaking » entre postes ouverts et demandeurs d'emploi ;
 - la création d'une task force « skills » pour approfondir les mesures à prendre pour le développement des qualifications et compétences des salariés ;
 - la mise en place d'une task force « investissements ».
- Le Comité permanent du travail de l'emploi (CPTÉ) est outre été chargé de mettre en place les mesures prévues dans le programme gouvernemental au niveau du droit du travail.

La tripartite du 13 décembre 2021 : une réunion à mi-chemin entre état de lieux et nouvelles mesures

Faisant suite à la réunion tripartite du 3 juillet 2020, le Comité de coordination tripartite se réunit de nouveau le 13 décembre 2020 pour trier un bilan intermédiaire des mesures déjà prises et des travaux menés sur les sujets « skills » et « investissements ». Les sujets demandés par le LCGB, en commun avec les deux autres syndicats ayant la représentativité nationale, visaient à :

- tirer un rapport des travaux du CPTÉ et, le cas échéant, les conclusions à tirer ;
- dresser un état des lieux et un bilan financier des aides versées dans le cadre de la crise sanitaire ;
- dresser un état des lieux de la situation sanitaire au Luxembourg et de la stratégie future du gouvernement ;
- discuter de l'évolution du pouvoir d'achat des ménages et des mesures à prévoir à ce sujet.

Suite aux échanges tripartites, le Gouvernement a notamment décidé de :

- prolonger jusqu'au mois de février 2022 inclus l'aide de relance et l'aide aux coûts non couverts ainsi que les chômage partiel pour les secteurs vulnérables dont les activités restent directement impactées par les mesures sanitaires ;
- introduire transitoirement un plafond minimal équivalant au salaire social minimum non-qualifié pour l'indemnité compensatoire de chômage partiel ;
- introduire un nouveau régime de subsides pour les

entreprises, qui sera mis en place début 2022 pour les aider dans la transition écologique et numérique ;

- simplifier les conditions d'insertion des demandeurs de protection internationale dans le marché du travail ;
- réviser les conditions d'autorisation de travail pour les partenaires de travailleurs hautement spécialisés provenant de pays tiers.

Le comité de conjoncture est en outre chargé de revoir les critères d'attribution de la prolongation des régimes d'aide et du chômage partiel.

Les réunions tripartites du 22, 23 et 30 mars 2022 : Négociation d'un premier accord « Solidaritétspak »

Suite à la détérioration de la situation socio-économique du pays, de nouvelles réunions du comité de la Tripartite nationale ont eu lieu le 22, 23 et 30 mars 2022. L'analyse de la situation économique et sociale que le Comité de coordination tripartite est pour le moins alarmante compte tenu d'une série de problèmes : relance en cours de l'économie post-COVID, approvisionnement difficile en matières premières et demi-produits et renchérissement énorme des produits pétroliers.

En dernière conséquence, l'inflation s'est envolée suite à l'invasion russe de l'Ukraine et aux répercussions économiques des sanctions que les Etats membres de l'UE ont dû mettre en place pour freiner cette agression intolérable. L'envolée des prix de l'énergie sous toutes ses formes débouchait à la mi-mars 2022 sur une inflation prévisionnelle de 5,5 % pour toute l'année. Après octobre 2021, une nouvelle tranche était confirmée au 1^{er} avril 2022 et une prochaine tranche s'annonçait déjà pour août 2022.



Dans cette situation de crise tout à fait exceptionnelle, due à un effet combiné d'une économie lésée par une pandémie et frappé de plein fouet par les conséquences économiques d'une nouvelle guerre en Europe, le manque de prévisibilité à court terme, les nombreuses difficultés économiques prévisionnelles auxquelles les entreprises doivent faire face et la pression sur le pouvoir d'achat des salariés et pensionnés ont amené le Gouvernement à proposer un paquet de mesures d'aides au pouvoir d'achat qui se résume comme suit :

- mesures pour le renforcement du pouvoir d'achat :
 - » maintien intégral de la tranche indiciaire prévue pour le 1^{er} avril 2022 ;
 - » report à avril 2023 de la tranche indiciaire actuellement prévue pour août 2022 avec comme contrepartie l'introduction d'un crédit d'impôt énergie applicable pour les mois de report d'août 2022 à mars 2023 qui surcompense la perte de pouvoir d'achat due à la hausse des prix de l'énergie jusqu'à un revenu annuel de 68.000 € ;
 - » introduction d'une subvention étatique à hauteur de 7,5 centimes par litre sur les prix pétroliers jusque fin juillet 2022 (diesel et essence) respectivement fin décembre 2022 (mazout) et une révision à la hausse du crédit d'impôt lié à la taxe CO₂ ;
 - » adaptations ponctuelles au niveau des bourses d'études et du REVIS ;

- mesures dans le domaine du logement :
 - » allègement de la charge des locataires par le biais d'un gel des loyers jusque fin 2022 et une adaptation

de la subvention de loyers pour élargir le cercle des bénéficiaires ;

- » promotion de la durabilité de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables dans le domaine du logement par l'adaptation de la « prime house » afin de permettre un subventionnement plus fort des ménages à faibles revenus ;
- engagement gouvernemental de convoquer de nouveau la Tripartite nationale en cas d'aggravation de la situation socio-économique du pays, notamment si une tranche indiciaire supplémentaire venait à échéance.

Pour le LCGB, ces mesures constituent un paquet adapté à la situation de crise actuelle et à l'imprévisibilité de l'évolution socio-économique. En outre, la gravité de la situation actuelle ne permet pas une remise en cause du modèle de la Tripartite nationale, garant du maintien du système de l'indexation automatique des salaires et de ce fait de la paix sociale au Luxembourg. De ce fait, le LCGB a décidé de donner son accord au paquet de mesures proposées par le Gouvernement.

L'accord est signé le 31 mars 2022 entre le Gouvernement, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et les syndicats LCGB et CGFP.



Les réunions tripartites du 18, 19 et 20 septembre 2022 : Négociation de l'accord « Solidaritétspak 2.0 »



Face à l'inflation élevée due à l'explosion des prix énergétiques, le Comité de coordination tripartite se réunit une fois de plus le 18, 19 et 20 septembre 2022. Compte tenu d'un approvisionnement difficile en matières premières et demi-produits et d'un renchérissement énorme du gaz, l'évolution économique des mois à venir reste fortement imprévisible. Il en résulte que la situation économique et sociale s'est nettement détériorée depuis la signature de l'accord tripartite du 31 mars 2022. Ce constat est également confirmé par les prévisions macroéconomiques du STATEC publiées le 15 septembre 2022.

Des négociations intensives et constructives débouchent sur un paquet de mesures anti-inflationnistes pour défendre le pouvoir d'achat des salariés et pensionnés et assurer la pérennité des entreprises et de leurs emplois par une lutte conséquente contre l'inflation. Les principales mesures de ce paquet se résument comme suit :

- mesures pour le renforcement du pouvoir d'achat :
 - » maintien intégral du système de l'indexation automatique des salaires ;
 - » augmentation de 3,2 % du salaire social minimum au 1^{er} janvier 2023 ;
 - » limitation de la hausse des prix du gaz dès le 1^{er} octobre 2022 à +15 % par rapport au prix moyen de septembre 2022 ;
 - » gel des prix de l'électricité des ménages à leur niveau actuel pour toute l'année 2023 ;
 - » réduction de 15 cents par litre de mazout de chauffage pour les ménages de novembre 2022 à décembre 2023 ;
 - » reconduction de la prime énergie pour 2023 ;
 - » augmentation des aides financières « Klimabonus » des ménages pour favoriser la transition vers les énergies renouvelables et la rénovation énergétique ;
 - » participation de l'Etat au financement de la hausse des prix énergétiques pour les structures d'hébergement pour personnes âgées ;

- » baisse temporaire des taux de TVA de 1 % pour 2023 (les taux applicables correspondront ainsi à 16 % pour le taux de TVA normal, 13 % pour le taux intermédiaire et 7 % pour le taux réduit) ;

- mesures d'aides aux entreprises :
 - » introduction d'une nouvelle aide en matière énergétique pour les petites et moyennes entreprises similaire à celle de mars 2022 pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie ;
 - » réforme du système de la bonification d'impôt pour investissement afin d'accélérer la transition énergétique et digitale des entreprises ;
 - » promotion de l'autoconsommation d'électricité photovoltaïque auprès des entreprises ;
 - » abolition du système des acomptes sur cotisations sociales pour début 2023 afin d'augmenter les liquidités des entreprises ;
 - » engagement d'un suivi de l'application de la baisse de la TVA sur les prix des produits et services ;
- maintien d'une clause de rendez-vous d'une nouvelle Tripartite nationale en cas d'aggravation de la situation socio-économique du pays.

Grâce à l'engagement du LCGB, ensemble avec les deux autres organisations syndicales ayant la représentativité nationale, la Tripartite nationale a su dégager des solutions pour freiner massivement l'envolée inflationniste et réduire rapidement les dépenses énergétiques des ménages. Pour le LCGB, les mesures décidées constituent un paquet ambitieux, équilibré et adapté à la situation de crise actuelle et à l'imprévisibilité de l'évolution socio-économique.

L'accord est signé le 28 septembre 2022 entre le Gouvernement, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et les syndicats LCGB, CGFP et OGBL.



La réunion tripartite du 3 mars 2023 : Négociation de l'accord « Solidaritétspak 3.0 »

Conformément à l'accord tripartite du 28 septembre 2022, le Comité de coordination tripartite se réunit le 3 mars 2023 pour discuter sur le « phasing-out » des mesures énergétiques en 2024 ainsi que la compensation du coût de la 3^e tranche indiciaire de 2023 pour les entreprises.

L'analyse de la situation économique et sociale dressée par le Comité de coordination tripartite fait ressortir un manque de prévisibilité tant pour les ménages que pour les entreprises. Partant de cette analyse, les partenaires sociaux partagent en outre l'avis que les mesures décidées en 2022 par la tripartite ont porté leurs fruits, comme l'illustre notamment la baisse importante de l'inflation à 3,4 % soit le niveau d'inflation le moins élevé parmi les pays de la zone euro. Le pouvoir d'achat a notamment été renforcé par le maintien du système de l'indexation et le versement du crédit d'impôt énergie à destination des salaires bas et moyens. La sauvegarde des emplois a également été garantie via les mesures d'aide à destination des entreprises comme en témoigne le nombre stable de faillites et le taux de chômage de 4,9 %. Face au risque d'une nouvelle augmentation des coûts en 2024, à la hausse prononcée des taux d'intérêts sur les prêts, la pression sur le pouvoir d'achat des salariés et pensionnés et les activités économiques des entreprises reste cependant importante.

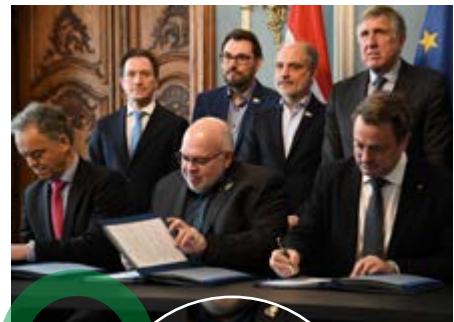


Suite à des échanges intensifs et constructifs, un nouveau paquet de mesures est ficelé pour soutenir les ménages et entreprises par une lutte conséquente contre l'inflation et un renforcement du pouvoir d'achat. Le nouveau paquet de mesures d'aide vise à soutenir davantage les efforts entrepris pour freiner l'inflation, renforcer le pouvoir d'achat et pérenniser les activités économiques des entreprises et les emplois qui y dépendent. Ce paquet se résume comme suit :

- maintien intégral de l'index :
 - » la 3^e tranche indiciaire de 2023, actuellement prévue pour le mois d'octobre, reste garantie et sera appliquée conformément au cadre légal (application d'une tranche indiciaire de +2,5 % dès que l'inflation atteint 2,5 % de l'indice des prix à la consommation) ;
 - » conformément à l'accord tripartite du septembre 2022, le coût de cette 3^e tranche indiciaire pour les entreprises sera compensé par l'État via une baisse du taux de cotisation moyen de la Mutualité des employeurs ;
- prolongation des mesures énergétiques et anti-inflationnistes pour toute l'année 2024 :
 - » une limitation des prix du gaz pour les ménages à +15 % par rapport au prix de septembre 2022 ;
 - » un gel des prix de l'électricité au niveau de 2022 pour les clients résidentiels ayant une consommation inférieure à 25.000 kWh ;
 - » une réduction du prix du mazout de chauffage de 15 cents par litre ;
 - » une réduction de 35 % du prix de vente des pellets en vrac utilisés pour le chauffage primaire ; le montant maximal de cette aide s'élève à 200 € (toutes taxes comprises) par tonne ;
 - » une reconduction de la prime énergie pour les ménages éligibles ;
- mesures fiscales :
 - » un plafonnement des prix de pension par une contribution étatique au financement de la hausse des frais d'énergie des centres intégrés pour personnes âgées, maisons de soins, logements encadrés et centres de jour psychogériatriques ;
 - » une reconduction du régime d'aides étatiques aux entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix de l'énergie ;
 - » une adaptation structurelle du barème à l'inflation à hauteur de 2,5 tranches indiciaires (6,36 %) à partir du 1^{er} janvier 2024 ;
 - » une application rétroactive au 1^{er} janvier 2023 d'un crédit d'impôt conjoncture (CIC) à hauteur de 2 tranches indiciaires (5 %) pour les salariés et pensionnés ;
 - » l'introduction d'un crédit d'impôt climat (CI-CO₂) au 1^{er} janvier 2024 afin de compenser le coût de la taxe CO₂ pour les bas salaires ;
 - » l'augmentation à 30 kWp (contre 10 kWp actuellement) du seuil d'exonération de la taxe sur l'électricité produite par un ménage privé exploitant des panneaux photovoltaïques ;
- mesures dans le domaine du logement :
 - » une augmentation du crédit d'impôt sur les actes notariés (« Bëllegen Akt ») à 30.000 € (contre 20.000 € actuellement) ;
 - » une augmentation du plafond de la déduction des intérêts débiteurs sur un prêt immobilier à 3.000 € (au lieu de 2.000 € actuellement), rétroactivement au 1^{er} janvier 2023 ;
 - » une exonération fiscale de 75 % (contre 50 % actuellement) sur les revenus locatifs nets des logements soumis à la gestion locative sociale.

Grâce à l'engagement du LCGB, la Tripartite nationale a su dégager des solutions adaptées à la situation de crise actuelle en fournissant une prévisibilité aux ménages et entreprises pour les années 2023 et 2024, en ce qui concerne notamment l'évolution des prix énergétiques. Dans ce contexte, le LCGB a surtout pu mettre en œuvre ses revendications principales, notamment la garantie du système d'indexation et l'adaptation du barème fiscal à l'inflation. Le pouvoir d'achat se renforce davantage par le maintien de l'indexation automatique des salaires et pensions et des mesures fiscales profitant à l'ensemble des contribuables. Finalement, les mesures en matière de logement permettront de résorber l'impact de la hausse des taux d'intérêt débiteurs sur les prêts immobiliers. Pour le LCGB, toutes ces mesures constituent un paquet équilibré et adapté permettant de garantir voire même d'augmenter considérablement le pouvoir d'achat et de pérenniser les emplois.

L'accord est signé le 7 mars 2023 entre le Gouvernement, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et les syndicats LCGB, CGFP et OGBL.



En conclusion, le LCGB tient à souligner que les trois accords tripartites signés le 31 mars 2022, le 28 septembre 2022 et le 7 mars 2023 ont été la réponse appropriée pour renforcer le pouvoir d'achat et maintenir les emplois face à une polycrise sans pareille.

Aucun des trois accords tripartites n'a remis en question le système d'indexation des salaires et pensions. Au contraire, le système d'indexation des salaires et pensions a été confirmé comme instrument primordial du maintien du pouvoir d'achat et de la paix sociale au Luxembourg.

Les accords tripartites du 28 septembre 2022 et du 7 mars 2023 ont permis de diminuer substantiellement l'inflation et de freiner massivement les dépenses énergétiques des ménages par le plafonnement des prix du gaz voire le gel des prix de l'électricité.

Pour les ménages à revenus bas et moyens, l'accord du 31 mars 2022 a surcompensé le report d'une tranche indiciaire de juillet 2022 à avril 2023 par le crédit d'impôt énergie (CIE) qui représentait en gains nets le double d'une tranche pour les revenus mensuels allant jusqu'à 3.750 €. Un renforcement supplémentaire du pouvoir d'achat a eu lieu avec l'introduction rétroactive au 1^{er} janvier 2023 du crédit d'impôt conjoncture (CIC) à hauteur de 2 tranches indiciaires (5 %) pour toutes les catégories de revenus.

Les trois accords tripartites du 31 mars 2022, du 28 septembre 2022 et du 7 mars 2023 ont avant tout permis de soutenir les salaires et pensions modestes et moyens par l'introduction de crédits d'impôts spécifiques.

Avec l'accord tripartite du 7 mars 2023, un premier pas important a finalement été entamé par la décision d'une adaptation du barème fiscal à hauteur de 2,5 tranches d'indexation pour l'année fiscale 2024. A noter qu'après l'entrée en fonction du nouveau gouvernement en décembre 2023, cette adaptation du barème a finalement été revue à la hausse avec une neutralisation de l'inflation à hauteur de 4 tranches indiciaires au 1^{er} janvier 2024.

Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE)

Travaux au sein du CPTE 2019-2024

Le Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) est institué par le titre V du livre VI « Administrations et organes » du Code du Travail. Présidé par le Ministre du Travail, le CPTE est chargé d'examiner régulièrement la situation en matière d'emploi, de chômage, de conditions de travail et de sécurité et de santé des salariés. Pour ce faire, le CPTE peut faire établir des études, analyses ou statistiques et recommander au ministre de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) respectivement de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Le CPTE se compose de la manière suivante :

- 4 représentants des salariés des organisations syndicales représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public ;
- 4 représentants des employeurs désignés par l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et représentant l'industrie, l'artisanat, le commerce, l'hôtellerie-restauration ainsi que les banques et les assurances ;
- une délégation représentant le gouvernement qui est composée du Ministre du Travail et, le cas échéant, d'un ou de plusieurs ministres désignés en fonction des sujets figurant à l'ordre du jour d'une réunion du CPTE.

Les ministres ainsi que les organisations syndicales et patronales peuvent en outre désigner des experts qui assisteront avec voix consultative aux réunions. Au cours de la période 2019-2024, les discussions au sein du CPTE ont eu lieu en 5 phases distinctes.



1^{re} phase (2019) : Boycott patronal des travaux au sein du CPTE

Après l'entrée en fonction du nouveau gouvernement en décembre 2018, les échanges au sein du CPTE pour la mise en œuvre du programme de coalition 2018-2023 en matière de travail démarrent officiellement en automne 2019. Les premières discussions sont essentiellement marquées par la décision unilatérale du patronat de remettre en question le caractère tripartite du dialogue social luxembourgeois au CPTE.

18 septembre 2019 : Le CPTE se réunit pour définir sa méthode de travail pour la période législative 2018-2023, s'échanger sur les défis du marché du travail et retenir les futurs sujets à traiter. Cet ordre du jour ne peut cependant pas être évacué puisque les représentants de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) annoncent qu'ils refusent toute négociation nationale tripartite dans le cadre du CPTE.

25 septembre 2019 : Lors d'une réunion commune entre le LCGB et les deux autres syndicats ayant la représentativité nationale, il est convenu de solliciter une entrevue urgente auprès du gouvernement afin de pouvoir exposer dans le détail la position des syndicats.

Pour les syndicats, le boycott patronal constitue une attaque frontale inacceptable et irresponsable à l'encontre du dialogue

social institutionnalisé. Pour leur part, les syndicats soulignent l'importance de discuter sur la mise en œuvre du programme gouvernemental qui prévoit de renforcer et de renouveler le dialogue social, de promouvoir les conventions collectives et de renforcer les protections légales prévues par le droit du travail.

Les trois syndicats décident en outre d'appeler leurs membres à un grand rassemblement de protestation contre l'attaque de l'UEL et pour un droit du travail progressiste et de créer une plateforme d'action commune « travail 4.0 » pour :

- la sécurisation des parcours professionnels des salariés ;
- les réformes nécessaires de la législation relative aux conventions collectives ;
- la formation professionnelle continue ;
- les plans sociaux, les plans de maintien de l'emploi ;

- de bons contrats de travail ;
- le droit à la déconnexion ;
- le droit à un travail à temps partiel ;
- etc.

3 octobre 2019 : Après avoir reçu séparément les syndicats et le patronat afin de déterminer les suites pour les travaux au sein du CPTE, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Dan KERSCH annonce que toutes les fractions politiques parlementaires soutiennent le modèle luxembourgeois de négociation tripartite et qu'il compte convoquer encore deux réunions du CPTE avant la fin de l'année.

4 octobre 2019 : Le Conseil de Gouvernement fait le point sur ces réunions bilatérales et rappelle l'importance du caractère tripartite du dialogue sociale et la nécessité de préserver celui-ci. En ce qui concerne le CPTE, le Conseil de Gouvernement souligne la mission importante de ce dernier.

11 octobre 2019 : Les trois syndicats ayant la représentativité nationale lancent leur mobilisation commune pour le maintien du modèle luxembourgeois du dialogue social tripartite et contre la politique de la « chaise vide » de l'UEL au sein du CPTE.

En parallèle, les trois syndicats font partie de leur intention de développer des approches communes dans le cadre de leur nouvelle « plateforme travail 4.0 » :

- pour un droit du travail qui respecte et protège les intérêts des salariés dans le nouveau monde du travail digitalisé, notamment contre une précarisation des relations de travail, ainsi que pour une pérennité des emplois et une sécurisation des parcours professionnels ;

- pour un renforcement des moyens des délégations du personnel et des droits syndicaux de négociation tarifaire (conventions collectives de travail) ;
- pour une organisation du temps de travail, qui permet une meilleure conciliation entre travail et vie privée ;
- pour des nouveaux droits et moyens d'accès au niveau de la formation professionnelle continue, de la reconversion professionnelle et la validation des acquis de l'expérience dans le cadre de la digitalisation ;
- pour une meilleure protection de la sécurité et santé au lieu de travail.

19 novembre 2019 : La grande manifestation syndicale commune contre la politique de l'UEL visant à boycotter le CPTE et à attaquer les droits et moyens de négociation au niveau national des salariés et retraités rassemble 2.000 salariés.

A cette occasion, le président national du LCGB, Patrick DURY, souligne l'importance du modèle tripartite luxembourgeois et a appelé le patronat à revenir à la table des négociations pour proposer de nouvelles idées et développer davantage le modèle social.

2 décembre 2019 : Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire informe le CPTE que le gouvernement va élaborer des projets législatifs sur base des conclusions retenues au sujet du dialogue social au sein du CPTE, marquant ainsi la fin du boycott de l'UEL. Le CPTE démarre enfin ses travaux par un échange sur les futurs défis du marché du travail.

13 décembre 2019 : Le CPTE se réunit pour discuter sur le droit au temps partiel dans certaines circonstances particulières (éducation des enfants ou soins de proches) avec un droit au retour au temps plein.

2^e phase (2020-2021) : Des échanges essentiellement marqués par la crise sanitaire

Compte tenu de l'éclatement de la pandémie du coronavirus en printemps 2020, les travaux du CPTE ont dû être arrêtés pendant plusieurs mois. Les échanges reprennent seulement en automne 2020 et se focalisent, avec une grande interruption au cours des 3 premiers trimestres de l'année 2021, sur des sujets largement influencés par l'actualité de la crise sanitaire : la digitalisation, la formation et les compétences et le maintien dans l'emploi.

16 octobre 2020 : Le CPTE s'échange sur l'avis du CES portant sur le télétravail. Les partenaires sociaux informent le Ministre du Travail de leur intention de signer une nouvelle convention sur le télétravail et conviennent de charger le CES de la rédaction d'un avis sur le droit à la déconnexion.

23 novembre 2020 : Le CPTE s'échange sur le travail intérimaire et le maintien dans l'emploi. Deux avant-projets de loi sont soumis pour discussion : 1) des adaptations ponctuelles du Code du travail pour réagir à certains abus constatés dans la pratique du domaine du travail intérimaire, 2) un renforcement

des dispositions légales relatives aux plans de maintien dans l'emploi (PME).

1^{er} décembre 2020 : Le CPTE continue ses discussions sur une réforme des PME et des plans sociaux et aborde un premier échange sur la stratégie de développement des compétences au Luxembourg.

14 décembre 2020 : Le CPTE continue à s'échanger sur une réforme des PME et des plans sociaux. Compte tenu de positions syndicales et patronales diamétralement opposées, aucune conclusion n'est tirée sur une adaptation du cadre légal des PME et des plans sociaux. Les syndicats évoquent la nécessité d'une

réforme du droit de grève tandis que les représentants patronaux soumettent un papier stratégique sur le développement des compétences au Luxembourg.

25 novembre 2021 : A la demande du gouvernement, l'instauration d'un « Covid Check » obligatoire sur le travail est discutée de manière très controversée au sein du CPTE. La décision d'instauration étant déjà prise par le Gouvernement, les partenaires sociaux cherchent à mitiger l'impact du « Covid Check » sur les salariés et entreprises.



3^e phase (2022-2023) : Le CPTÉ reprend un rythme de fonctionnement régulier

En janvier 2022, Georges ENGEL est nommé comme Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Suite à la passation des pouvoirs du ministre sortant Dan KERSCH vers son successeur, le nouveau ministre reprend les travaux au sein du CPTÉ dans la suite des échanges précédents sans que des suites notables aient pu être dégagées avant la fin de la période législative 2018-2023.

27 avril 2022 : Le CPTÉ reprend ses échanges sur la formation continue. Pour ce faire, l'ADEM fournit d'abord un aperçu détaillé du fonctionnement actuel du congé individuel de formation et présente ensuite une comparaison du droit à la formation tel qu'il existe à travers l'Europe.

28 juin 2022 : Suite aux échanges précédents sur la formation et les compétences, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Georges Engel, présente le projet de programme « skills-plang » visant à faciliter le reskilling et upskilling préventif des salariés.

4 octobre 2022 : Le CPTÉ discute le détail et le financement de la mise en œuvre du programme de gestion prévisionnelle

de l'emploi et des compétences « skills-plang ». Un projet de loi visant à compléter le Code du Travail en la matière est déposé en mars 2023, mais n'a à ce jour pas encore été voté par la Chambre des Députés.

21 février 2023 : Le CPTÉ discute sur un avant-projet de loi visant à encadrer le travail par plateformes numériques. Cet avant-projet reste sans suites face à un refus de l'UEL de légiférer au niveau national avant que la directive européenne sur le travail des plateformes soit adoptée.

25 avril 2023 : Une étude du LISER portant sur un état des lieux des enjeux et des risques d'une réduction du temps de travail est présentée et discutée au sein du CPTÉ. Aucune conclusion n'est tirée sur les suites à donner à cette étude.

24 mai 2023 : Le CPTÉ reprend les discussions sur les plans de maintien dans l'emploi (PME) et les plans sociaux. Les positions syndicales et patronales restent essentiellement identiques à celles de 2020 faisant en sorte qu'aucune conclusion n'est tirée sur une adaptation du cadre légal.

29 juin 2024 : Le dernier CPTÉ de la période législative 2018-2023 discute sur le rapport LISER de 2023 portant sur les plans d'organisation du travail (POT), l'horaire mobile et autres modes d'ajustement de la main-d'œuvre en entreprise. Comme pour les réunions précédentes, aucune conclusion n'a pu être tirée par le CPTÉ sur une suite en la matière.

4^e phase (printemps – été 2024) : Consultations sur le programme de coalition 2023-2028

Avec l'entrée en fonction d'un nouveau Gouvernement en décembre 2023, les sujets de discussion au sein du CPTÉ s'orientent désormais en fonction d'un nouveau programme de coalition. Ainsi, les travaux du CPTÉ pendant le 1^{er} semestre 2024 se caractérisent essentiellement par une simple consultation des représentants syndicaux et patronaux sur les différents sujets abordés.

Sans surprise, les premières réunions du CPTÉ font rapidement apparaître des divergences de vues diamétralement opposées entre les représentants patronaux et les représentants syndicaux. Pour leur part, les syndicats demandent notamment une discussion plus structurée et globale et s'interrogent sur la position du Gouvernement dans les différents thèmes abordés.

8 février 2024 : Le nouveau Ministre du Travail, Georges MISCHO, invite les partenaires sociaux à présenter leur position relative à une réforme du dispositif légal sur les conventions collectives.

Dans une note datée au 25 mars 2024, les trois syndicats ayant la représentativité nationale transmettent leurs revendications par écrit au Ministre du Travail. Plusieurs adaptations du cadre légal existant y sont proposées afin de prévoir des incitatifs supplémentaires pour amener les employeurs à négocier des conventions collectives respectivement pour privilégier et faciliter l'introduction de plus de conventions collectives sectorielles.

21 mars 2024 : Le Ministre du Travail recueille les positions des partenaires sociaux sur les différents congés légaux pour raisons extraordinaires, la prolongation de la durée du congé parental de 6 à 9 mois, la révision des dispositions du congé pour raisons familiales et du congé d'aidant, l'introduction d'un congé en cas de fausse couche, d'enfant mort-né ou de naissance prématurée suivi d'un décès, ainsi que le travail dominical.

3 juin 2024 : Le Ministre du Travail recueille les positions des partenaires sociaux sur l'introduction d'un chèque emploi et tire un bilan sur le déroulement (cette partie du CPTÉ se déroulant en présence du Ministre de l'Economie, Lex DELLES) et l'organisation des élections sociales dans les entreprises et pour la CSL. Il est décidé de créer deux groupes de travail spécifiques dédiés à chacune des élections sociales.

4 juillet 2024 : Les partenaires sociaux discutent sur la modernisation de l'organisation du temps de travail (plan d'organisation de travail, heures supplémentaires, temps de repos, etc.).

Les organisations syndicales posent également la question de l'organisation future des travaux au sein du CPTÉ. Ils soulèvent que de nombreux sujets ont été discutés par les partenaires sociaux sans retour ou suivi de la part du Ministre du Travail. Ce dernier renvoie à la rentrée d'automne où il va présenter les premiers projets de textes.

5^e phase : Le Ministre du Travail piétine le dialogue social (automne-hiver 2024)

8 octobre 2024 : Initialement prévue pour le 24 septembre 2024, cette réunion du CPTE a été reportée de deux semaines à la demande des syndicats afin de disposer du temps nécessaire pour rédiger une note au sujet de l'avant-projet de plan d'action national (PAN) préparé par le Ministre du Travail en application de la directive européenne relative aux salaires minimaux adéquats.

Dans son avant-projet de PAN, le Ministre du Travail propose d'atteindre un taux de couverture des conventions collectives d'au moins 80 % en permettant à des salariés individuels ou à des délégations neutres sans soutien syndical de négocier et signer seuls des conventions collectives respectivement en allégeant le contenu obligatoire minimal des conventions collectives.

Dans leur note commune, les syndicats insistent sur le maintien de leur prérogative en matière de négociation et de conclusion de conventions collectives, tel que garanti par des conventions n° 87 et 98 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ils refusent notamment que le taux de couverture des conventions

La riposte syndicale : Pour les syndicats, le comportement du Ministre du Travail met à mal le modèle luxembourgeois du dialogue social et met sérieusement en péril la paix sociale au Luxembourg. Le CPTE n'a jamais été un simple forum de discussion, mais un lieu de dialogue où d'importantes décisions ont été prises dans le consensus entre partenaires sociaux.

Au cours de la journée du **8 octobre 2024**, les trois syndicats adressent ainsi un courrier au Premier Ministre, Luc FRIEDEN, pour lui rapporter les faits qui se sont produits dans ce dossier, résumer leur position et demander un engagement ferme de la part du Gouvernement que le droit de négocier et signer des conventions collectives restera la prérogative des syndicats ayant la représentativité nationale. Le contenu du courrier fait par ailleurs l'objet d'un communiqué de presse commun des 3 syndicats.

Pas plus tard que le **11 octobre 2024**, les syndicats apprennent par voie de communiqué de presse que le Conseil de Gouvernement a arrêté un projet de loi du Ministre du Travail visant à réformer le travail dominical dans le secteur du commerce. Contrairement à ce qu'il avait promis au CPTE, le Ministre du Travail n'a pas soumis un projet de texte y afférent aux partenaires sociaux et fait également cavalier seul dans ce dossier. La confiance des syndicats envers le Ministre est fortement ébranlée. Par voie de communiqué de presse, les syndicats LCGB et OGBL

collectives soit augmenté par un bradage du contenu de ces conventions et ils rappellent en outre leurs revendications du 25 mars 2024 qui n'ont nullement été considérées par le Ministre du Travail.

En cours de réunion, les syndicats demandent un engagement ferme de la part du Ministre que le droit de négocier et de signer des conventions collectives restera la prérogative des syndicats ayant la représentativité nationale. Le Ministre du Travail refuse de s'engager puisque les partenaires sociaux sont uniquement consultés en la matière et il se réserve le droit de décider seul.

Vu cette attaque frontale du Ministre du Travail contre le droit des salariés à se faire représenter par des syndicats représentatifs au niveau national, qui par leur force et leur indépendance sont le meilleur garant pour défendre leurs intérêts, les trois syndicats nationalement représentatifs ont décidé de quitter la réunion du CPTE.

s'interrogent si cette action constitue une revanche du Ministre pour l'éclat survenu trois jours auparavant au CPTE.

Compte tenu de cette situation inadmissible, les organes exécutifs du LCGB et de l'OGBL se réunissent le **14 octobre 2024** afin de décider d'un programme d'action commun pour faire front commun contre la réforme envisagée des conventions collectives. Plusieurs actions communes sont retenues pour informer et mobiliser les délégués respectifs des deux syndicats.

Au moment de la clôture de ce rapport d'activités, le **3 décembre 2024**, une première grande réunion rassemblant plus de 700 délégués des deux syndicats donne un signal clair au Gouvernement : Balayer les conventions collectives, c'est une gifle pour tous les salariés ! Les syndicats et leurs délégués disent non à cette attaque frontale aux droits et acquis les plus fondamentaux des salariés. Ensemble, ils s'opposent à cette politique scandaleuse qui vise à anéantir toute protection sociale des salariés.

Politique sociale

Principales actions du LCGB

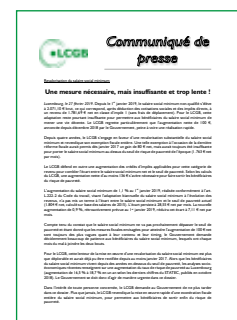
Au cours des cinq dernières années, la politique sociale du LCGB visait notamment une amélioration continue de l'assurance-maladie maternité, une modernisation de notre système de santé, une politique familiale plus équitable et une lutte plus poussée contre la pauvreté. Le relevé qui suit présente et résume les initiatives les plus importantes que le LCGB a entrepris dans ces différents domaines.



27 février 2019 : Revalorisation du salaire social minimum – Une mesure nécessaire, mais insuffisante et trop lente

Pour voie de communiqué de presse, le LCGB souligne que l'adaptation du salaire social minimum non-qualifié au 1^{er} janvier 2019 reste insuffisante pour mener une vie décente. Le LCGB regrette particulièrement que l'augmentation nette de 100 €, annoncée en décembre 2018 par le nouveau gouvernement, peine à voire une réalisation rapide.

Dans ce contexte, le LCGB rappelle sa revendication pour une revalorisation substantielle du salaire social minimum et revendique son exemption fiscale entière ainsi que pour augmentation des crédits d'impôts.



4 mars 2019 : Entrevue avec le Ministre de la Sécurité Sociale sur le programme de coalition

A cette occasion, le LCGB pose une série de revendications pour une meilleure protection des salariés malades et d'améliorations indispensables en matière d'assurance maladie-maternité et d'assurance pension :

- la suppression de la limite légale de 78 semaines de maladie ;
- le besoin de clarifier les missions du contrôle médical et de la médecine du travail afin de mettre fin aux avis contradictoires ;
- la mise en œuvre rapide de l'amélioration de la prise en charge CNS en matière de soins dentaires et aides visuelles décidés par la quadripartite en 2016 et 2017 ;
- une amélioration du niveau des pensions afin de compenser les pertes subies par les retraités suite aux modulations passées de l'ajustement des pensions ;
- l'abolition de l'automatisme légal visant la modulation du réajustement des pensions respectivement la suppression de l'allocation de fin d'année à partir du moment où la prime de répartition pure (c.à.d. le taux d'équilibre entre les recettes et dépenses annuelles) dépasse le taux de cotisation global de 24 %.

27 février 2020 : L'assuré dans la tourmente administrative

A l'occasion d'une conférence de presse, le LCGB soulève de nombreux problèmes au niveau des prestations de la sécurité sociale luxembourgeoise :

- la mise en œuvre lente des améliorations des prestations de la CNS décidées par la quadripartite en 2016-2017 ;
- le problème récurrent de la demande et de l'autorisation préalable d'un transfert à l'étranger pour la prise en charge par la CNS ;
- les problèmes existentiels pour les salariés liés aux missions légales contradictoires du contrôle médical et de la médecine du travail.

Le LCGB revendique notamment :

- une introduction rapide du tiers payant généralisé ;
- une refonte de la législation sur le reclassement professionnel ;
- une modernisation des procédures pour la demande de la période des « baby years » ;
- une modernisation des services des administrations de la sécurité sociale.



23 septembre 2021 : L'immobilisme perpétuel du gouvernement

Lors d'une conférence de presse, le LCGB dénonce l'immobilisme politique depuis la réforme de santé entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

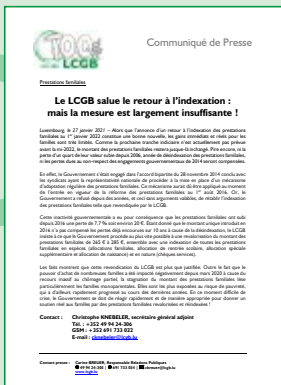
Concrètement, le LCGB déplore que seules des avancées limitées ont pu être réalisées au niveau de la modernisation des nomenclatures médicales, des améliorations de prestations, la digitalisation des administrations publiques et du virage ambulatoire. Ainsi, le LCGB relève de nombreux problèmes restent irrésolus ou se sont aggravés :

- les professions de santé n'ont pas été rendues plus attractives et leurs attributions et compétences n'ont pas été adaptées aux exigences ;
- une pénurie de plus en plus prononcée de médecins et professionnels de santé ;
- les délais de remboursement CNS sont toujours trop longs ;
- les problèmes existentiels deviennent de plus en plus graves : perte de toute protection à la fin des 78 semaines de maladie, déclaration d'inaptitude par la médecine du travail après remise au travail par le contrôle médical ;
- la procédure du transfert à l'étranger reste toujours très opaque.

Voilà pourquoi le LCGB exige du gouvernement de sortir le plus rapidement de son immobilisme et de s'investir dans l'intérêt des assurés, notamment pour :



- maintenir un système de santé qualitatif par une revalorisation des métiers de santé et une approche anticipative de recrutement ;
- renforcer l'accès universel aux soins en développant une carte sanitaire nationale et un concept de prise en charge ambulatoire ;
- rendre la législation sociale plus équitable avec une meilleure protection sociale en cas de maladie ;
- augmenter la performance de l'assurance maladie en offrant aux assurés des remboursements rapides et régulièrement adaptés au progrès médical et l'évolution de la morbidité ;
- rendre la sécurité sociale plus transparente et conviviale en accélérant la digitalisation sans pourtant imposer le « tout digital » et facilitant la communication avec les assurés ;
- garantir la pérennité financière de l'assurance-maladie afin d'éviter la mise en œuvre prochaine de mesures d'économies sur le dos des assurés.



27 janvier 2021 : Retour à l'indexation des allocations familiales – Une bonne nouvelle, mais une mesure largement insuffisante

Dans le contexte de l'annonce d'un retour à l'indexation des allocations familiales au 1^{er} janvier 2022, le LCGB souligne, par voie de communiqué de presse, qu'il s'agit d'une bonne nouvelle, mais que les gains immédiats et réels pour les familles sont très limités.

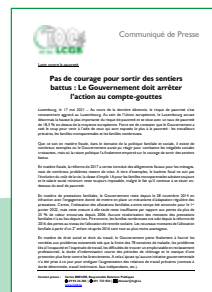
Étant donné que le montant unique introduit en 2016 n'a pas compensé les pertes déjà encourues sur 10 ans à cause de la désindexation, le LCGB insiste à ce que le gouvernement procède au plus vite possible à une augmentation de 20 € du montant mensuel des prestations familiales, ensemble avec une indexation de toutes les prestations familiales en espèces (allocations familiales, allocation de rentrée scolaire, allocation spéciale supplémentaire et allocation de naissance) et en nature (chèques services).

17 mai 2021 : Lutte contre la pauvreté – Le gouvernement manque de courage pour sortir des sentiers battus

Pour voie de communiqué de presse, le LCGB met en garde que le risque de pauvreté s'est constamment aggravé au Luxembourg au cours de la dernière décennie. Au sein de l'Union européenne, le Luxembourg accuse désormais la hausse la plus importante du risque de pauvreté. Force est de constater que le gouvernement a raté le coup pour venir à l'aide de ceux qui sont exposés le plus à la pauvreté : les travailleurs précaires, les familles monoparentales et les familles nombreuses.

Que ce soit en matière fiscale, dans le domaine de la politique familiale et sociale, il existe de nombreux exemples où le gouvernement aurait pu réagir pour combattre les inégalités sociales croissantes, mais où la raison politique l'a finalement emporté sur le courage de sortir des sentiers battus. Face à ce constat, le LCGB rappelle au gouvernement les plus importantes de ses revendications, qui devraient être d'urgence mises en œuvre pour combattre le fléau de la pauvreté :

- indexation automatique et immédiate de toutes les prestations familiales ;
- revalorisation de minimum 20 € du montant mensuel des allocations familiales ;
- adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation ;
- exonération entière de tout revenu correspondant au salaire social minimum non-qualifié ;
- abolition de la classe d'impôt 1A et attribution de la classe d'impôt 2 aux familles monoparentales avec une augmentation du crédit d'impôt monoparental ;
- suppression de toute limite légale de maladie ;
- introduction du droit de toute personne en reclassement externe à une indemnisation ;
- prolongation de la durée d'indemnisation du chômage à 24 mois.



7 juin 2021 : Réforme des allocations familiales – Un nouveau coup raté !

Dans le cadre de la réforme des prestations familiales de 2016, le gouvernement décidé d'exclure les beaux-enfants de salariés frontaliers du droit aux allocations familiales. Ceci a débouché en 2020 sur une nouvelle condamnation pour discrimination du Luxembourg devant la Cour européenne de Justice (CJUE). Le jugement européen stipule qu'aucun État membre ne peut refuser de verser une allocation familiale pour l'enfant du conjoint d'un salarié frontalier sans lien de filiation avec celui-ci.



Or, la solution retenue par le gouvernement consiste simplement à supprimer la condition de résidence et à lier le droit aux allocations familiales aux seules personnes affiliées obligatoirement à la sécurité sociale et à leurs enfants biologiques et adoptifs.

Pour le LCGB, le gouvernement tente ainsi de maintenir le statut quo des discriminations introduites en 2016 et condamnées par la CJUE : les beaux-enfants du salarié frontalier restent exclus des allocations familiales si le conjoint ne travaille pas au Luxembourg ! Sur ce point, le projet doit par conséquent être révisé de fond en comble afin d'éviter de nouveaux recours pour discrimination.

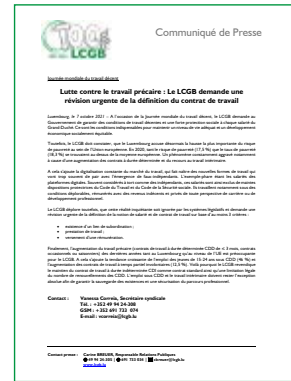
7 octobre 2021 : Journée mondiale du travail décent – Lutte contre le travail précaire

A l'occasion de la Journée mondiale du travail décent, le LCGB demande au gouvernement par voie de communiqué de presse de garantir des conditions de travail décentes et une forte protection sociale à chaque salarié du Grand-Duché.

Or, le Luxembourg accuse désormais la hausse la plus importante du risque de pauvreté au sein de l'Union européenne et dépasse désormais la moyenne européenne. Cette aggravation est notamment due à une augmentation des contrats à durée déterminée et du recours au travail intérimaire.

Ici aussi, l'augmentation du travail précaire (contrats de travail à durée déterminée CDD de ≤ 3 mois, contrats occasionnels ou saisonniers) des dernières années tant au Luxembourg qu'au niveau de l'UE est préoccupante pour le LCGB. A cela s'ajoute la tendance croissante de l'emploi des jeunes de 15-24 ans sous CDD (46 %) et l'augmentation des contrats de travail à temps partiel involontaires (12,5 %).

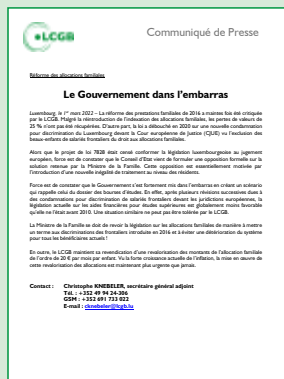
Voilà pourquoi le LCGB revendique le maintien du contrat de travail à durée indéterminée CDI comme contrat standard ainsi qu'une limitation légale du nombre de renouvellements des CDD. L'emploi sous CDD et le travail intérimaire doivent rester l'exception absolue afin de garantir la sauvegarde des existences et une sécurisation du parcours professionnel.



1^{er} mars 2022 : Réforme des allocations familiales – Le gouvernement dans l'embarras

Dans le cadre de la une condamnation pour discrimination du Luxembourg devant la Cour européenne de Justice (CJUE), due à l'exclusion des beaux-enfants de salariés frontaliers du droit aux allocations familiales, le Conseil d'Etat formule une opposition formelle sur la solution retenue par la Ministre de la Famille. Cette opposition est essentiellement motivée par l'introduction d'une nouvelle inégalité de traitement au niveau des résidents.

Pour le LCGB, le gouvernement s'est fortement mis dans l'embarras en créant un scénario qui rappelle celui du dossier des bourses d'études. En effet, après plusieurs révisions successives dues à des condamnations pour discrimination de salariés frontaliers devant les juridictions européennes, la législation actuelle sur les aides financières pour études supérieures est globalement moins favorable qu'elle ne l'était avant 2010.



20 avril 2022 : Premier échange de vues avec le nouveau Ministre de la Sécurité Sociale

Une délégation du LCGB rencontre le nouveau Ministre de la Sécurité Sociale pour un échange de vue sur plusieurs sujets d'actualité : la mise en œuvre des améliorations des prestations de l'assurance maladie, notamment en matière de soins dentaires, et la situation financière de l'assurance maladie-maternité.



28 novembre 2022 : L'intérêt des assurés doit primer !

Lors d'une conférence de presse, le LCGB revendique une politique dans l'intérêt des assurés : des procédures simples et rapides, une adaptation régulière au progrès médical, ainsi que des structures efficaces et décentralisées sont nécessaires pour résoudre les problèmes récurrents auxquels les assurés se voient régulièrement confrontés.

Pour le LCGB, les Ministres de la Sécurité Sociale et de la Santé doivent activement attaquer tous ces chantiers afin de s'investir activement dans l'intérêt des assurés par :

- des relations resserrées avec la Belgique pour mettre un terme aux problèmes d'accès aux médicaments ;
- la définition d'une stratégie nationale eSanté permettant des solutions digitales innovantes par une coopération entre acteurs étatiques et privés ;
- une communication rapide et facile à comprendre entre les administrations de la sécurité sociale et les assurés ;
- une procédure efficace, rapide et régulière de modernisation des nomenclatures ;
- une révision du cadre légal afin de mettre à terme à toute disposition ou procédure contraire à la sauvegarde des existences ;
- une réduction des temps d'attente par le développement de structures extrahospitalières ambulatoires et un plan d'action pour lutter efficacement contre la pénurie de médecins et professionnels de santé.



Janvier 2023 : Grande campagne d'information du LCGB pour un système de santé juste et innovant



Après sa conférence de presse du 28 novembre 2022, le LCGB lance une grande campagne d'information publique sur les problèmes auxquels les assurés se voient régulièrement confrontés dans le domaine de la sécurité sociale.

Dans le cadre de cette campagne, tous les ménages résidents reçoivent une brochure reprenant plusieurs exemples concrets ainsi que les revendications du LCGB sur les thèmes suivants :

Accès aux médicaments et traitements

Faute d'une dépendance directe de la Belgique, les assurés souffrent des retards considérables dans la commercialisation de médicaments innovants servant

notamment à traiter des patients atteints d'un cancer, d'une sclérose en plaques ou de maladies rares, ainsi que des ruptures de stocks récurrents aux pharmacies.

Digitalisation

Une stratégie nationale eSanté doit être rapidement définie afin de mettre un terme à la dissonance actuelle en matière de digitalisation. Cette dernière doit mettre le patient au centre des préoccupations et permettre le développement d'une médecine plus personnalisée.

Communication avec les assurés

La non-joignabilité téléphonique des administrations de la sécurité sociale, les retards éminents des remboursements des prestations par la CNS, respectivement le démarrage modeste du remboursement accéléré, aggravent la situation des assurés malades ou en besoin d'un soutien administratif. D'autres problèmes récurrents sont la compréhensibilité limitée des courriers, ainsi que les délais de transmission des décisions relatives, qui deviennent de plus en plus longs.

Modernisation des nomenclatures

Un problème bien connu est la modernisation trop lente des nomenclatures. Le manque de solution résulte dans une augmentation inutile des

dépenses de santé des assurés compte tenu d'une tarification ne reflétant pas la réalité du terrain. La nomenclature des médecins-dentistes en constitue l'exemple-phare. Une révision des procédures actuelles est nécessaire pour faciliter et accélérer la modernisation des nomenclatures.

Sauvegarde des existences

Depuis 2015, la problématique des avis contradictoires entre le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) et la médecine du travail reste irrésolue. En 2019, la Cour de Cassation de Luxembourg a tranché l'affaire en faveur des assurés en confirmant leur droit à une indemnité pécuniaire de maladie pendant la durée de la procédure de reclassement. Cependant, la CNS a seulement respecté cette jurisprudence à la mi-octobre 2022 après intervention du LCGB auprès du Ministre de la Sécurité sociale.

En ce qui concerne la limite légale de 78 semaines de maladie, le problème d'une désaffiliation d'assurés gravement malades est toujours une réalité courante. De ce fait, le LCGB réitère une fois de plus sa revendication d'abolir cette « guillotine sociale » en supprimant cette limite artificielle et injuste.

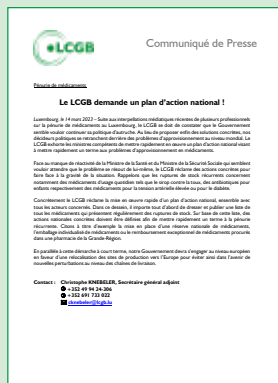
Virage ambulatoire

La pénurie de plus en plus prononcée de médecins et professionnels de santé et la forte orientation du système de santé sur les soins hospitaliers ont conduit à des temps d'attente trop longs en ce qui concerne notamment les examens IRM, les mammographies, et les services d'urgence.

Pour des raisons de sécurité du patient, les traitements lourds doivent absolument être maintenus dans le secteur hospitalier.

La prise en charge des autres soins ambulatoires peut cependant se faire dans des structures extrahospitalières respectant certaines conditions.

Pour que le développement du virage ambulatoire puisse générer tout son potentiel, il faut un véritable transfert d'activités du stationnaire vers l'ambulatoire. Pour cela, il convient de développer des structures extrahospitalières ambulatoires. Cela doit se faire de manière décentralisée, tandis que la pénurie en médecins et professionnels de soins doit d'urgence être combattue par un plan d'action national.



14 mars 2023 : Pénurie de médicaments – Le LCGB demande un plan d'action national !

Face au manque de réactivité de la Ministre de la Santé et du Ministre de la Sécurité Sociale qui semblent vouloir attendre que le problème d'approvisionnement en médicaments se résout de lui-même, le LCGB réclame des actions concrètes pour faire face à la gravité de la situation.

Concrètement le LCGB réclame la mise en œuvre rapide d'un plan d'action national, ensemble avec tous les acteurs concernés. Dans ce dessein, il importe tout d'abord de dresser et publier une liste de tous les médicaments qui présentent régulièrement des ruptures de stock. Sur base de cette liste, des actions nationales concrètes doivent être définies afin de mettre rapidement un terme à la pénurie récurrente. Citons à titre d'exemple la mise en place d'une réserve nationale de médicaments, l'emballage individualisé de médicaments ou le remboursement exceptionnel de médicaments procurés dans une pharmacie de la Grande-Région.

En parallèle à cette démarche à court terme, notre gouvernement devra s'engager au niveau européen en faveur d'une relocalisation des sites de production vers l'Europe pour éviter ainsi dans l'avenir de nouvelles perturbations au niveau des chaînes de livraison.

7 juin 2023 : Quadripartite – Une politique de santé à la traîne

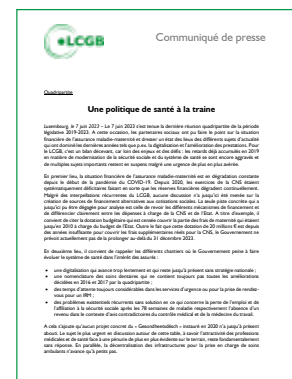
A l'occasion de la dernière réunion quadripartite de la période législative 2019-2023, les partenaires sociaux font le point sur la situation financière de l'assurance maladie-maternité et dressent un état des lieux des différents sujets d'actualité qui ont dominé les dernières années tels que p.ex. la digitalisation et l'amélioration des prestations.

Pour le LCGB, c'est un bilan décevant, car loin des enjeux et des défis : les retards déjà accumulés en 2019 en matière de modernisation de la sécurité sociale et du système de santé se sont encore aggravés et de multiples sujets importants restent en suspens malgré une urgence de plus en plus avérée.

En premier lieu, la situation financière de l'assurance maladie-maternité est en dégradation constante depuis le début de la pandémie du COVID-19. Depuis 2020, les exercices de la CNS étaient systématiquement déficitaires, faisant en sorte que les réserves financières se dégradent continuellement. Malgré des interpellations récurrentes du LCGB, aucune discussion n'a jusqu'ici été menée sur la création de sources de financement alternatives aux cotisations sociales. La seule piste concrète qui a jusqu'ici pu être dégagée pour analyse est celle de revoir les différents mécanismes de financement et de différencier clairement entre les dépenses à charge de la CNS et de l'Etat. A titre d'exemple, il convient de citer la dotation budgétaire qui est censée couvrir la partie des frais de maternité qui étaient jusqu'en 2010 à charge du budget de l'Etat. Outre le fait que cette dotation de 20 millions € est depuis des années insuffisante pour couvrir les frais supplémentaires réels pour la CNS, le gouvernement ne prévoit actuellement pas de la prolonger au-delà du 31 décembre 2023.

En deuxième lieu, le LCGB se doit de rappeler les différents chantiers où le gouvernement peine à faire évoluer le système de santé dans l'intérêt des assurés :

- une digitalisation qui avance trop lentement et qui reste jusqu'à présent sans stratégie nationale ;
- une nomenclature des soins dentaires qui ne contient toujours pas toutes les améliorations décidées en 2016 et 2017 par la quadripartite ;
- des temps d'attente toujours considérables dans les services d'urgence ou pour la prise de rendez-vous pour un IRM ;
- des problèmes existentiels récurrents sans solution en ce qui concerne la perte de l'emploi et de l'affiliation à la sécurité sociale après les 78 semaines de maladie respectivement l'absence d'un revenu dans le contexte d'avis contradictoires du contrôle médical et de la médecine du travail.



Conseil économique et social (CES)

Travaux au sein du CES 2019-2024

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

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

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

Tous les 2 ans, le Président et les deux Vice-présidents sont élus par l'Assemblée plénière du CES suivant le principe de la rotation entre les 3 groupes composant le CES. Pour la mandature 2019-2021, la vice-présidence du groupe salarial a été assurée par le LCGB en la personne de Marco WAGENER. Ce dernier assumait d'ailleurs la présidence du CES de 2017 à 2019, période pendant laquelle plusieurs avis importants ont été adoptés dont celui sur le salaire social minimum, le transport et la mobilité des personnes au niveau national et transfrontalier, une analyse sectorielle du transport, la productivité, la digitalisation et un bilan de la réforme fiscale de 2017 sur les ménages au niveau national et sur l'imposition des entreprises dans le contexte international.

Au cours de la période 2019-2024, le CES a réalisé une série de travaux importants :

27 juin 2019 : Adoption de deux avis :

- » 1^{er} avis annuel 2019 sur l'évolution économique, sociale et financière du pays : partie commune des partenaires sociaux dédiée à la volatilité et fiabilité des données macroéconomiques et compilation des prises de position écrites préparées par les partenaires sociaux pour le dialogue social annuel dans le cadre du semestre européen
- » 2^e avis sur le transport dédié au fret et à la logistique.

22 janvier 2020 : Adoption de l'avis sur le travail transfrontalier, son historique, son présent et ses prévisions. Le LCGB a contribué de manière significative à l'élaboration de cet avis comme son secrétaire général adjoint Christophe KNEBELER en fut le rapporteur.

14 juillet 2020 : Adoption de deux avis :

- » 1^{er} avis annuel 2020 sur l'évolution économique, sociale et financière du pays : contribution commune des partenaires sociaux au semestre européen 2020,

- » 2^e avis sur l'impact de la nouvelle convention de non-double imposition franco-luxembourgeoise sur le travail transfrontalier. Le LCGB a contribué de manière significative à l'élaboration de ce 2^e avis comme le vice-président du CES Marco WAGENER a co-présidé et présidé la commission de travail relative au 1^{er} respectivement 2^e avis.

11 septembre 2020 : Adoption de l'avis sur le télétravail au Luxembourg. Le LCGB a contribué de manière significative à l'élaboration de cet avis comme son secrétaire général adjoint Christophe KNEBELER en fut le rapporteur. Cet avis a d'ailleurs servi de base pour l'accord interprofessionnel sur le télétravail signé le 20 octobre 2020 entre les partenaires sociaux nationalement représentatifs et déclaré d'obligation générale par voie d'un règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Ce dernier règle depuis lors le régime juridique du télétravail au Luxembourg.

1^{er} mars 2021 : Adoption de l'avis sur la formation professionnelle transfrontalière.

30 avril 2021 : Adoption de deux avis :

- » 1^{er} avis annuel 2021 sur l'évolution économique, sociale et financière du pays contenant deux volets :
 - une prise de position commune des partenaires sociaux sur le plan pour la reprise et de résilience, créé par le Commission européenne en vue de relancer et soutenir la vie économique et sociale au sein de l'UE et de sortir de la crise provoquée par la pandémie du coronavirus,
 - une actualisation des questions soulevées en 2020 par les partenaires sociaux sur les recettes fiscales,
- » 2^e avis sur le droit à la déconnexion. Le LCGB a contribué de manière significative à l'élaboration de cet avis comme son secrétaire général adjoint Christophe KNEBELER en fut le rapporteur. Le contenu de cet avis a d'ailleurs été transposé en droit national par la loi du 28 juin 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

18 janvier 2022 : Adoption de l'avis « Analyse des données fiscales au Luxembourg 2021 » qui a traité de manière approfondie la fiscalité immobilière et son impact sur le budget de l'Etat et l'imposition des personnes physiques et morales.

29 juin 2022 : Adoption de l'avis intitulé « Pour un développement cohérent de la métropole transfrontalière du Luxembourg dans la Grande Région ».

6 octobre 2022 : Adoption de l'avis annuel 2022 sur l'évolution économique, sociale et financière du pays 2022, dédié aux leçons spécifiquement luxembourgeoises à tirer de la crise sanitaire de la Covid-19.

9 octobre 2023 : Adoption de deux avis :

- » 1^{er} avis annuel 2023 sur l'évolution économique, sociale et financière du pays : compilation des principales recommandations des avis élaborés et publiés par le CES au cours de la mandature législative 2018-2023,
- » 2^e avis sur la transition énergétique et lancement des travaux relatifs à un avis sur le big data.

17 juillet 2024 : Adoption de l'avis sur le régime général d'assurance pension comportant deux prises de positions séparées du groupe salarial et du groupe patronal.

Conseil économique et social européen (CESE)

Travaux au sein du CESE 2019-2024

Le Comité économique et social européen (CESE) est un organe consultatif créé en 1957 par le Traité de Rome afin de conseiller les décideurs européens et de garantir que les organisations de la société civile de tout le continent, dont notamment les partenaires sociaux, aient leur mot à dire dans l'évolution de l'Europe.

Le CESE a pour missions principales de conseiller le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne et d'assurer que les organisations de la société civile fassent entendre leurs points de vue à Bruxelles.

Ce conseil est constitué de 3 groupes : le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs et le groupe des organisations de la société civile. L'objectif est de parvenir à un consensus entre ces différents groupes, de telle sorte que les avis du CESE reflètent vraiment les intérêts économiques et sociaux des citoyens européens.

Le CESE compte 329 représentants issus des 27 Etats membres de l'Union européenne. Le Luxembourg a 6 représentants au CESE, dont 3 parvenant des organisations syndicales ayant la représentativité nationale. Pendant la mandature 2020-2025, le LCGB est représenté par Marco WAGENER au sein du CESE. Marco WAGENER est également membre du Bureau du CESE depuis avril 2023.

Le Parlement européen, le Conseil et la Commission ont l'obligation légale de consulter le CESE lorsqu'ils font passer de nouvelles lois sur toute une série de sujets. Le CESE examine ces propositions et élabore des avis à partir des accords auxquels les membres sont parvenus.

En outre, le CESE adopte des avis d'initiative sur des sujets que ses membres estiment importants pour les intérêts des citoyens européens. Il produit également des avis exploratoires.

Le CESE élabore quelque 200 avis par an qui sont rédigés par des groupes d'étude, discutés ensuite au sein des sections (commissions), et adoptés lors des assemblées plénières.

Citons parmi la multitude des avis adoptés pendant la présente mandature quelques avis particulièrement importants pour les travailleurs et leurs organisations syndicales :

- défis du télétravail : organisation du temps de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée et droit à la déconnexion (octobre 2020) ;
- directive relative à des salaires minimaux adéquats (mars 2021) ;
- amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via les plateformes (mars 2022) ;
- la démocratie sur le lieu de travail (avril 2023) ;
- révision de la directive relative au comité d'entreprise européen (mai 2024) ;
- pour une intelligence artificielle au service des travailleurs : le rôle des syndicats pour prévenir et réduire au minimum les effets négatifs sur le monde du travail (décembre 2024).

En vue d'accomplir sa mission, le CESE souhaite notamment entendre ce que les jeunes ont à dire. Ils ne sont pas seulement la main-d'œuvre, les militants et les responsables politiques européens de demain ; ils ont aussi une foule d'excellentes idées à nous proposer. Le CESE a fait de sa collaboration avec les jeunes l'une de ses principales priorités.

Il est aussi possible pour les membres du CESE d'organiser des visites au bâtiment du CESE à Bruxelles. C'est ainsi qu'une délégation du LCGB a été accueillie par notre membre Marco WAGENER en décembre 2022 à Bruxelles. Après une présentation du CESE, les membres de la délégation ont eu des échanges avec des collègues autrichiens du groupe des travailleurs du CESE, dont notamment l'actuel président du CESE, Oliver RÖPKE.



Visite du Comité économique et social européen (CESE) à Bruxelles (08.12.2024)

Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC)

Le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) est une structure des deux confédérations syndicales luxembourgeoises OGBL et LCGB et a été créé le 2 avril 1996 sur base d'un accord de coopération signé le 16 octobre 1995. Les décisions politiques du SECEC incombent à un conseil d'administration composé de représentants de l'OGBL et du LCGB, conduit par les présidents nationaux respectifs.

Les missions du SECEC comprennent notamment :

- la coordination des activités des deux organisations syndicales dans le cadre de leur politique syndicale européenne, internationale ou régionale commune ;
- la représentation des intérêts des deux organisations syndicales au niveau des instances de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de l'Union européenne (UE) ;
- la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- l'élaboration de positions communes sur des sujets d'actualité européenne.

Compte tenu de l'ampleur croissante du rôle et de l'influence de l'Union européenne (UE) dans des domaines qui concernent les travailleuses et les travailleurs européens, les deux confédérations syndicales luxembourgeoises OGBL et LCGB sont membres de la Confédération européenne des syndicats (CES) ainsi que de la

Confédération internationale des syndicats (CSI), afin de suivre les travaux des syndicats également au niveau mondial.

Le SECEC participe au Comité exécutif de la CES, ainsi qu'aux travaux de ses comités permanents, groupes de travail et instituts. À travers la CES, le SECEC participe également au travail du Comité du Dialogue social européen et de ses groupes ad hoc, ainsi qu'à d'autres comités et instances européens.

Au plan régional, le SECEC suit également les travaux du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR). De plus, le SECEC coordonne les travaux du Conseil Syndical Interrégional de la Grande-Région (CSIR-GR) qui regroupe 8 organisations syndicales de la Grande-Région (OGBL, LCGB, CGT, CFDT, CFTC, FGTB, CSC, DGB).

Activités du SECEC

Participation du SECEC aux activités de la CES (2019-2023)

Au cours de la période 2019-2023, le SECEC a régulièrement participé aux réunions du Comité exécutif de la CES qui se réunit quatre fois par an, du Comité du dialogue social et du Comité de coordination à la négociation collective et des salaires. Les représentants syndicaux étaient également représentés au sein des nombreux autres comités permanents de la CES :

- Comité économie
- Comité de l'emploi, mobilité et marché du travail
- Comité de l'éducation et de la formation
- Comité sur le développement durable et le changement climatique
- Comité de protection sociale
- Comité sur le droit du travail et du marché intérieur
- Comité migration et inclusion
- Comité sur la participation des travailleurs et la politique d'entreprise
- Comité sur la cohésion économique et sociale et sur les politiques régionales
- Comité du commerce
- Comité presse et communication
- Comité sur la santé et sécurité
- Comité sur la normalisation
- Comité de coordination des Conseils syndicaux interrégionaux (CSIR)
- Comité de jeunes
- Comité des femmes

Par ailleurs, le SECEC a également été représenté au sein des sous-organisations et des fédérations syndicales affiliées à la CES au cours de cette période :

- La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) qui représente plus de 2,5 millions de personnels des transports de 231 syndicats et 41 pays européens, issus de différents secteurs d'activité ;
- La Fédération européenne des Retraités et des Personnes Âgées (FERPA) qui est aujourd'hui l'organisation la plus représentative des retraités et des personnes âgées en Europe ;

- La Fédération européenne des travailleurs de l'industrie (IndustriALL) qui représente environ 8 millions de salariés de la métallurgie, des mines, de la chimie, de l'énergie et du textile provenant de 230 organisations affiliées ;
- Uni Global Union qui est la fédération mondiale du secteur de services et qui représente les travailleurs des services d'entretien et de sécurité, du commerce, de la finance, du jeu, des secteurs graphiques et de l'emballage, de la coiffure et de l'esthétique, des médias, du spectacle et des arts, de la poste et de la logistique, des assurances sociales, du sport, des agences de travail temporaire et du tourisme.

Compte tenu du grand nombre de comités dans lesquels le SECEC est représenté, les représentants syndicaux ont participé à de nombreuses réunions, séminaires, webinaires, ateliers et conférences organisés, entre autres, par la CES elle-même, l'Institut syndical européen (ETUI), la CSI, la Commission européenne, etc. :

2019

- 6 février 2019 : Conférence, « Promouvoir et renforcer le dialogue social » ;
- Conférence, « NEETS » ;
- Conférence, « Le Futur du Travail » ;
- Réunion, Dialogue macro-économique au niveau technique ;
- Conférence de haut niveau, « Le Futur du Travail » ;
- Conférence, FES et DGB, « la transposition de la directive détachement en droit allemand » ;
- Atelier « stratégies de négociation collective » ;
- Conférence « Développement agile des valeurs et des compétences pour le monde du travail numérisé » ;
- Conférence « Quel futur pour l'emploi ? Les prévisions de Frey et Osborne sont-elles crédibles ou contestables ? » ;
- Conférence « Nouveau monde de travail – nouveau droit du travail ? » ;
- Réunions du comité de négociation de l'accord-cadre sur la digitalisation ;
- Séminaire d'enquête sur la numérisation dans le monde du travail ;
- Réunions du Comité de préparation du congrès de la CES (CPC).

2020

- Conférence de l'OIT, « Renforcer le rôle et la capacité des partenaires sociaux et du dialogue social dans le nouveau monde du travail » ;
- Comité de négociation d'un accord-cadre autonome sur la digitalisation ;
- Séminaire, Benelux, « La lutte contre les entreprises boîtes aux lettres dans tous les secteurs en Europe » ;
- Webinaire, « L'impact de la crise Covid-19 sur le dialogue social. Qu'est-ce qui peut être réalisé au niveau européen ? » ;
- Séminaire d'information, « Aspects psychosociaux et les risques au travail. » ;
- Webinaire, « Comment la directive sur les salaires minimums adéquats dans l'UE devrait-elle lutter contre le démantèlement syndical ? » ;
- 3-4 mars 2020 : Séminaire, « Stratégies syndicales pour une transition juste des compétences dans la vie professionnelle moderne. » ;
- Webinaire sur la transparence des rémunérations entre hommes et femmes ;
- Séminaire, Benelux, « La lutte contre les entreprises boîtes aux lettres dans tous les secteurs en Europe » ;
- Conférence de l'OIT, « Renforcer le rôle et la capacité des partenaires sociaux et du dialogue social dans le nouveau monde du travail » ;
- Conférence sur les comités d'entreprise européens ;
- Négociations sur les accords-cadres avec « Liberty House » ;
- 5^e conférence mondiale UNI Finance.

2021

- Webinaire « Renforcer le dialogue social européen autonome. Vers un nouveau programme de travail pour le dialogue social européen » ;
- Webinaire sur la transposition de la directive sur les lanceurs d'alerte ;
- Webinaire « Développements récents concernant la révision du règlement sur la coordination des systèmes de sécurité sociale » ;
- Webinaire du comité de femmes « Un salaire égal pour un travail de valeur égale » ;
- Webinaire sur les technologies : Identification de nouvelles compétences ;
- Webinaire sur l'impact de la performance des marchés du travail sur l'adéquation et la viabilité des retraites ;
- Webinaire sur les taux de cotisation : équité et durabilité sociales des systèmes de pensions européens ;
- Réunion sur la stratégie de travail sur plateforme ;
- Conférence « Faire respecter les règles par les entreprises de plateforme » ;
- Audition des partenaires sociaux sur les aspects sociaux et du travail de la transition verte ;
- Webinaire « Réponse économique de l'UE au coronavirus » ;
- Forum sur les comptes de formation individuels.



- Réunion du groupe de travail sur la transparence salariale entre les hommes et les femmes ;
- Réunion du groupe de travail sur la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE ;
- Réunion du groupe de travail des experts syndicaux sur les aspects sociaux de la finance durable ;
- Réunion du groupe ad hoc sur les travailleurs atypiques et les entreprises plateformes ;
- Réunion du groupe de travail sur la conférence sur l'avenir de l'Europe ;
- Réunion des TUSLO's : « Priorités des syndicats concernant le paquet d'automne » ;
- Réunion de négociation de l'accord-cadre sur le télétravail et le droit à la déconnexion ;
- Réunion du groupe ad hoc sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;
- Réunion sur la révision du règlement de coordination de la sécurité sociale ;
- Réunion sur le Socle européen des droits sociaux et le réexamen de la gouvernance économique ;
- Conférence d'IndustriALL Europe sur la transition juste
- 6^e Congrès de la fédération européenne des travailleurs de transport ;
- Rencontre thématique européenne entre la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et les employeurs sociaux ;
- Uni Finance : Conférence thématique sur les restructurations dans le secteur bancaire ;
- Réunion de la Fédération européenne des transports: Redéfinir l'avenir de l'aviation ;
- Réunion de la Fédération européenne des transports dans le cadre de la directive sur les travailleurs de plateforme
- Conférence UniCare Europe ;
- Conférence mondiale d'Uni Services d'entretien et de sécurité ;
- Évènement CES/Eurocadres : la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Comment influencer les stratégies des entreprises ;
- Webinaire de la CES : Pourquoi une directive ambitieuse sur les salaires minimums est la bonne approche en période d'inflation ? ;
- Webinaire : Les femmes travailleuses ne peuvent plus attendre : mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;
- Webinaire CES-ETUI sur le revenu minimum pour tous les âges ;
- Webinaire ETUCLEX : La nécessité d'une action stratégique pour sauvegarder collectivement les droits syndicaux ;
- Atelier de la CES pour une Europe sociale plus forte : évaluation du socle européen des droits sociaux et suivi de la mise en œuvre du plan d'action ;
- Webinaire : Actions pour soutenir les revendications syndicales pour des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail ;
- Conférence : « Réglementer le temps de travail à l'heure du travail numérique et agile »,

2022

- Réunion de la CES sur le développement concernant la révision du règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ;
- Réunion du groupe d'expert sur la transposition de la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE ;
- Réunion du groupe de travail ad hoc sur les travailleurs atypiques et les entreprises plateformes ;
- Réunion sur le développement concernant la recommandation du Conseil sur le renforcement du dialogue social ;
- Réunion du groupe d'expert sur la transposition de la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE ;
- Réunion ad hoc concernant la recommandation sur le renforcement du dialogue social dans l'UE ;
- Réunion du Comité du dialogue social sectoriel pour l'aviation civile ;
- Conférence Uni Global Union : « Conférence finale du projet intersectoriel de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme » ;
- Réunion IndustriAll du groupe Benelux ;
- Séminaire sur les nouvelles technologies et l'IA dans le secteur bancaire ;
- Congrès de la FERPA ;
- Conférence à mi-mandat d'IndustriAll Europe ;
- Assemblée générale de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois ;
- Atelier en ligne sur les systèmes de revenu minimum en Europe ;
- Séminaire : « Vieillir dans la dignité : potentiel du marché du travail et protection sociale digne » ;
- Réunion à haut niveau sur l'avenir de la protection sociale et de l'état providence dans l'UE ;
- Atelier préparatoire du sommet sur la sécurité et de la santé au travail ;
- Conférence sur le plan pour la reprise et la résilience du Luxembourg ;
- Évènement thématique sur le cadre de référence des compétences pour la culture démocratique et l'enseignement et la formation professionnels ;
- Libérer des opportunités : l'Année européenne des compétences pour l'avenir du Luxembourg ;
- Euromanifestation à Bruxelles : « Pour un traitement équitable des travailleurs. »,

2023

Activités diverses (2019-2023)

- Outre les réunions, conférences et ateliers de la CES, les représentants syndicaux étaient également représentés au sein des comités consultatifs interprofessionnels de l'UE :
 - » Eurofound : La fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail qui fournit des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail.
 - » CEDEFOP : Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle apporte un soutien à la Commission européenne, aux États membres et aux partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique européenne en matière d'enseignement et de formation professionnelle.
- Au cours des années 2019-2023, les représentants syndicaux ont également assisté aux réunions et groupes de travail (GT) de la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) qui est organisation syndicale internationale bénéficiant du statut consultatif :
 - » GT sur l'éducation et les compétences ;
 - » GT sur les politiques économiques ;
 - » GT sur les entreprises multinationales.
- En février 2019, le SECEC, ensemble avec les syndicats du Benelux (FGTB, CSC, CGSLB, FNV, CNV, VCP), a publié une déclaration commune à l'occasion du 60^e anniversaire du traité du Benelux. Dans cette déclaration, les syndicats ont lancé un appel aux chefs de gouvernements des pays du Benelux afin que ces derniers s'engagent à combattre la dégradation de la qualité des emplois en Europe, tout en veillant à assurer la création d'emplois décents au sein du marché intérieur. En outre, dans cette déclaration, ils demandent le renforcement et l'extension de la coopération transfrontalière des services d'inspection. Enfin, les syndicats ont également souligné la nécessité d'assurer une meilleure implication des syndicats dans la promotion du travail décent dans un marché du travail sans frontières au sein du Benelux.
- En septembre 2020, le SECEC a organisé, en collaboration avec la CSL, un colloque sur la politique industrielle au niveau européen et interrégional. En présence de Mark NIKLAS de la Commission européenne, Luc TRIANGLE (IndustriAll) et René WINKIN (Fedil), ces derniers ont présenté leurs réflexions sur la politique industrielle.
- En octobre 2020, la CSL, la CHFEP et le SECEC ont également organisé une rencontre commune avec le Commissaire européen à l'emploi et aux affaires sociales, Nicolas SCHMIT, au cours de laquelle il a présenté l'agenda social de la Commission européenne.
- En septembre 2021, le SECEC a accueilli ensemble avec la CSL, la représentante permanente de la Commission européenne au Luxembourg, Madame Anne Calteux, qui a présenté les grandes lignes du programme de la « Conférence sur l'avenir de l'Europe » lancé par les institutions européennes.
- En date du 22 février 2022, le SECEC a eu une entrevue avec la représentante permanente de la Commission européenne au Luxembourg, Madame Anne Calteux ainsi que Madame Valetina Rusconi, responsable du semestre européen et des affaires économiques, afin de discuter sur les différents dossiers de l'actualité européenne, en particulier la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes et la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE.
- En mars 2022, le SECEC a organisé ensemble avec la CSL une conférence de clôture de la « Conférence sur l'avenir de l'Europe ». À cette occasion une note reprenant les priorités pour la politique européenne à venir a été rédigée par les deux organisations et présentée au Commissaire à l'Emploi et aux Droits sociaux, M. Nicolas Schmit lors de la conférence.
- En juillet 2022, le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, M. Georges ENGEL, a reçu les représentants du SECEC pour un échange de vues sur la transposition de la directive relative à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles, la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes ainsi que la directive relative à la transparence des rémunérations entre les hommes et les femmes.
- En 2023, le SECEC a envoyé plusieurs lettres aux décideurs politiques nationaux et internationaux concernant, entre autres, la directive sur le devoir de vigilance des entreprises, l'interprétation de la convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la révision de la réglementation sur les temps de conduite et de pause dans le secteur des autobus.

Confédération européenne des syndicats (CES)

Face aux évolutions inquiétantes en Europe, qui ont eu un impact en particulier sur les travailleurs, le mouvement syndical européen s'est pleinement investi dans la période 2019-2023 afin d'influencer les décisions politiques pour que les travailleurs continuent à être protégés.

Durant cette période, le SECEC a activement soutenu les activités et actions de la CES pour des meilleures conditions de travail et de vie pour les travailleurs.



Le congrès et la conférence à mi-mandat de la période 2019-2023

Le 14^e Congrès de la CES a eu lieu à Vienne, en Autriche du mardi 21 au vendredi 24 mai 2019. Plus de 600 délégués syndicaux nationaux, représentant quelque 45 millions de travailleurs, y ont participé. Des invités de haut niveau comme Jean-Claude JUNCKER, Président de la Commission européenne, Nicolas SCHMIT, ancien ministre du Travail luxembourgeois ou Alexander VAN DER BELLEN, président de l'Autriche sont intervenus comme conférenciers.

Ce 14^e Congrès s'est également doté d'une nouvelle équipe à la tête de la CES. Luca VISENTINI, membre du syndicat italien UIL, a été réélu secrétaire général. Laurent BERGER, secrétaire général du syndicat français CFDT, a été élu président de la CES. Ont également été désignés: deux secrétaires généraux adjoints: Esther LYNCH and Per HILMERSSON; trois secrétaires confédéraux: Liina CARR, Isabelle SCHÖMANN et Ludovic VOET; quatre vice-présidents: José María ÁLVAREZ, Miranda ULENS, Bente SORGENFREY et Josef STREDULA.

Les délégués du Congrès ont adopté le manifeste de Vienne, dans lequel est mis en avant les priorités de la CES et qui reprend les grandes lignes du plan d'action de la CES 2019-2023, également adopté lors du Congrès.

Thème central et priorités de la période 2019-2023 : « Une Europe plus juste pour les travailleurs » :

- » Construire la démocratie et un meilleur avenir pour les travailleurs en Europe ;
- » Bâtir un nouveau modèle économique progressiste basé sur une gouvernance économique et sociale plus juste ;
- » Lutte pour la hausse des salaires, le renforcement de la négociation collective et des droits exécutoires pour tous ;
- » Favoriser une transition juste, une numérisation plus équitable et une politique industrielle plus forte ;
- » Relancer le modèle social européen et façonner le travail de demain grâce à un pilier efficace des droits sociaux ;
- » Un agenda mondial et sur la migration basé sur la solidarité, l'égalité et l'inclusion.

Le LCGB a été représenté au 14^e Congrès par Patrick DURY, Francis LOMEL et Stéphanie OLINGER.

Conférence de mi-mandat 2021 : Lisbonne

La conférence de mi-mandat de la CES a eu lieu à Lisbonne du 8 au 10 novembre 2021. À cette occasion, la CES a fait le point sur les réalisations des deux dernières années et en a profité pour faire une analyse rétrospective afin de s'assurer que les politiques étaient toujours en phase avec les organisations affiliées.

Parmi les sujets abordés figuraient notamment :

- » Les effets de la pandémie de Covid-19 sur les travailleurs, les entreprises et la société dans son ensemble, ainsi que les domaines d'action possibles pour les syndicats dans le processus d'une reprise durable avantageuse pour les travailleurs.
- » La nécessité d'une réévaluation du modèle économique et l'introduction d'un nouveau protocole social afin de construire une économie plus durable, plus verte et plus inclusive.
- » Le renforcement du processus de mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.
- » La nécessité de soutenir les partenaires sociaux nationaux, afin qu'ils puissent agir plus efficacement ainsi que la nécessité de renforcer la négociation collective à tous les niveaux.
- » L'avenir et l'unité de la CES ainsi que l'avenir de l'UE et la défense des valeurs démocratiques au sein de l'Union.

Le LCGB a été représenté à la conférence de mi-mandat par Vanessa CORREIA et Jean WIVENES.

15^e Congrès de la CES à Berlin

Le 15^e Congrès de la CES a eu lieu à Berlin du 23-26 mai 2023. Plus de 600 délégués syndicaux nationaux, représentant quelque 45 millions de travailleurs, y ont participé. Lors du Congrès, la CES a adopté son nouveau programme de travail pour la période 2023-2026 qui reprend les priorités suivantes :

- » Ensemble pour le renouveau syndical : renforcer la capacité de mobilisation des syndicats ;
 - » Ensemble pour changer pour de bon l'avenir du travail ;
 - » Ensemble pour une économie populaire et favorable à la planète ;
 - » Ensemble pour notre avenir européen ;
 - » Ensemble pour une CES plus forte.
- En général Il s'agit entre autres de renforcer la capacité de mobilisation des syndicats au niveau national et européen, d'intensifier le dialogue social ainsi que les négociations collectives, tout en promouvant la participation des travailleurs dans les entreprises. En outre, la CES a souligné la nécessité de garantir le maintien du droit de grève, qui a fait l'objet d'attaques répétées dans l'UE, et de renforcer les systèmes de protection sociale des travailleurs.

Lors du 15^e Congrès, la CES s'est aussi dotée d'une nouvelle équipe :

- » Wolfgang KATZIAN, président de la confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) a été élu président de la CES
- » Esther LYNCH (ICTU), a été élue secrétaire générale de la CES
- » Isabelle SCHÖMANN (DGB) et Claes-Mikael STAHL (LO-Suède) ont été élus secrétaires généraux adjoints de la CES
- » Ludovic VOET (CSC), Tea JARC (ZSSS) et Giulio ROMANI (CISL) ont été élus secrétaires confédéraux de la CES

Le SECEC soutiendra le programme d'action de la CES ainsi que les initiatives pour un traitement équitable de travailleurs.

Autres sujets majeurs de l'action syndicale européenne

Directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

En octobre 2020, la Commission européenne a présenté une proposition de directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (UE). La directive a été adoptée en octobre 2022 et doit être transposée en droit national pour le 15 novembre 2024. Le texte mentionne notamment les seuils de 50% du salaire moyen et de 60% du salaire médian comme référence pour le niveau du salaire minimum.

En outre, il demande aux États membres d'augmenter leurs taux de couverture en matière de négociation collective afin qu'au moins 80% des salariés soient couverts par une convention collective. Le SECEC a participé régulièrement aux réunions et groupes de travail organisés par la CES et s'est engagé en faveur d'une directive forte sur le salaire minimum qui permette aux travailleurs de mener une vie décente.

Directive sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes

En 2021, la Commission européenne a présenté sa proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes. Consciente de l'ampleur croissante de l'économie de plateforme et de son impact sur les conditions de travail des travailleurs de plateforme, la Commission s'est engagée à s'attaquer au problème de la classification erronée des travailleurs de plateforme, qui travaillent souvent en tant que « faux indépendants ». En outre, le texte prévoit également la protection des travailleurs des plateformes contre les pratiques abusives des plateformes, notamment en ce qui concerne les systèmes algorithmiques (systèmes de contrôle, de surveillance et de prise de décision).

Depuis la présentation de la proposition de directive, la SECEC s'est engagée en faveur d'une directive ambitieuse qui protège réellement les travailleurs des plateformes et a régulièrement assisté aux réunions du groupe de travail ad hoc mis en place par la CES pour discuter sur le sujet.

Dans le cadre des plateformes, la SECEC a participé à plusieurs actions et événements :

- » 25 octobre 2022 : Action organisée par la CES devant le Parlement européen à Bruxelles pour demander une directive ambitieuse ;
- » 1^{er} décembre 2022 : Conférence « Platform Work » organisée par la représentation permanente de la Commission au Luxembourg.

Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle/vie privée

Reconnaissant que de nombreux de travailleurs éprouvent des difficultés à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle, la Commission européenne a présenté en avril 2017, une proposition de directive sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ayant été transposée dans le droit national, la directive introduit de nouveaux congés extraordinaires, notamment le congé d'aidants et le congé pour raison de force majeure. En outre le texte permet aux salariés de demander des formules souples de travail pour les salariés qui sont parents ou aidants.

Directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles

La directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles, présentée par la Commission européenne en 2017 et entrée en vigueur en 2019, a introduit de nouveaux changements dans le Code du travail luxembourgeois en étendant les informations essentielles sur les conditions de travail qui doivent être fournies aux apprentis, aux travailleurs, aux travailleurs détachés, aux travailleurs intérimaires, aux marins, aux salariés, employés et aux fonctionnaires de l'État et aux salariés, employés et fonctionnaires communaux.

Directive relative à la transparence des rémunérations entre les hommes et les femmes

Pour lutter contre les inégalités salariales persistantes entre les hommes et les femmes, la Commission européenne a présenté le 4 mars 2021 une directive sur la transparence des salaires. Après de longues négociations, le Parlement et le Conseil sont finalement parvenus à un accord politique. La directive permettra aux travailleurs de revendiquer l'égalité salariale et obligera les employeurs à divulguer des informations sur le niveau de salaire, puisque les clauses interdisant aux travailleurs de partager des informations sur leur salaire avec d'autres salariés seront interdites.

En outre, les entreprises employant au moins 100 salariés seront obligées de signaler aux autorités nationales compétentes l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Si l'écart de rémunération est supérieur à 5% et que cet écart ne peut être justifié, les employeurs devront procéder à une évaluation conjointe avec les représentants des travailleurs. La directive devra être transposée en droit national d'ici mai 2026.

Règlement européen sur l'intelligence artificielle (IA)

En 2021, la Commission européenne a présenté une proposition de règlement sur l'intelligence artificielle (IA). Le texte a finalement été approuvé en décembre 2023. Cette réglementation vise à protéger les droits fondamentaux, la démocratie, l'État de droit tout en favorisant l'innovation en Europe. Le règlement impose de nouvelles obligations, à savoir l'interdiction et la limitation de certains systèmes d'intelligence artificielle susceptibles de porter atteinte aux droits fondamentaux. Le règlement introduit également une clause d'ouverture qui permet aux États membres de réglementer l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail. En outre, le règlement assure une plus grande transparence en stipulant que les travailleurs et les représentants des travailleurs doivent être informés lorsque des systèmes d'IA sont utilisés dans le cadre du travail.

Malgré quelques avancées, le SECEC se rallie à la CES et estime qu'une directive sur l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail est nécessaire pour une meilleure protection des droits des travailleurs.

Socle européen des droits sociaux

Afin d'améliorer les conditions de vie et de travail dans l'UE, la Commission européenne, le Parlement européen et le Conseil de l'UE ont adopté en 2017 le socle européen des droits sociaux (SEDS). Basée sur 20 principes différents, dont, entre autres, l'éducation et la formation, l'accès à des services publics de qualité et au logement, le dialogue social, les conditions de travail et les salaires, etc. Au cours des dernières années, le SECEC a suivi et soutenu les activités liées au SEDS et continue de promouvoir la mise en œuvre de cet instrument afin de donner à l'UE une nouvelle orientation sociale.

Dialogue social européen

Travaux menés dans le cadre des programmes de travail des partenaires sociaux

Suite à l'échec des négociations menées en 2018, qui n'ont pas permis de trouver un accord sur un nouveau programme de travail, les partenaires sociaux européens ont tout de même fini par présenter leur 6^e programme de travail pour la période 2019-2022. Ce programme de travail reprenait un certain nombre de sujets :

- Numérisation ;
- Amélioration de la performance des marchés du travail et des systèmes sociaux ;
- Compétences ;
- Prise en compte des aspects psychosociaux et des risques au travail ;
- Renforcement des capacités pour un dialogue social plus fort ;
- Économie circulaire.

Par la suite les partenaires sociaux européens ont présenté leur 7^e programme de travail pour la période 2022-2024. Plusieurs sujets à aborder ont été choisis pour ce programme de travail :

- Télétravail et droit à la déconnexion
- Transition verte
- L'emploi des jeunes
- Protection de la vie privée et surveillance au travail
- Améliorer l'adéquation des compétences en Europe
- Renforcement des capacités

Cependant, les travaux sur le programme de travail ont été interrompus suite au refus des employeurs de soutenir l'accord négocié sur le télétravail et le droit à la déconnexion.

Confédération internationale des syndicats (CSI)

La CSI a été fondée en 2006 suite à la fusion des deux internationales CISL (Confédération internationale des syndicats libres) et CMT (Confédération mondiale du Travail), et représente le mouvement syndical face aux institutions multilatérales (OIT, FMI, Banque mondiale, OMC). Le congrès fondateur de la CSI s'est tenu à Vienne le 1^{er} novembre 2006 et comptait alors 304 confédérations nationales affiliées aux anciennes internationales, ainsi que des organisations sans affiliation. La constitution des organisations régionales et du Conseil régional paneuropéen (CRPE) en 2007, suivi des Amériques en 2008, sont venues parachever le processus de création de structures unifiées au niveau des régions. La création du Conseil des Global Unions (CGU) début 2007, qui englobe la CSI, les fédérations syndicales internationales et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC, Trade Union Advisory Committee) a été un autre développement déterminant.

La CSI représente 191 millions de travailleurs au sein de 340 organisations affiliées nationales dans 169 pays et territoires.

Conseil régional paneuropéen (CRPE)

Les organisations régionales de la CSI sont l'organisation régionale CSI Asie-Pacifique (CSI-AP), l'organisation régionale CSI africaine (CSI-AF) et l'organisation régionale CSI pour les Amériques (CSA). La CSI coopère également avec la Confédération européenne des syndicats, notamment à travers le Conseil régional paneuropéen (CRPE/PERC).

Le Conseil régional paneuropéen de la CSI a officiellement vu le jour lors d'une assemblée constitutive à Rome, en Italie, le 19 mars 2007, à la suite d'une résolution adoptée à l'occasion du congrès fondateur de la CSI en novembre 2006, à Vienne. Le CRPE regroupe 90 organisations syndicales nationales affiliées

à la CSI, dans 45 pays européens, représentant 85 millions de travailleurs.

Le CRPE travaille pour promouvoir les stratégies, priorités et politiques de la CSI, et pour le développement social, la consolidation de la démocratie et le respect des droits humains et syndicaux dans toute la région.

Pour la période en question, les représentants syndicaux de l'OGBL ont régulièrement assisté aux réunions.

Le 5^e Congrès mondial de la CSI (2022)

Le 5^e congrès mondial de la CSI s'est tenu à Melbourne du 17 au 22 novembre 2022, sous le thème « Un nouveau contrat social ». Lors du congrès, Luca Visentini a été élu nouveau secrétaire général de la CSI. Akiko GONO a été élue nouvelle présidente de la CSI.

À l'issue du congrès, les syndicats ont adopté une déclaration dans laquelle ils lancent un appel pour un nouveau contrat social, fondé sur six revendications principales :

- La CSI déclare que la création d'emplois décents et sûrs est essentielle à une reprise suite aux premiers effets de la pandémie et à d'autres crises mondiales, ainsi qu'à la résilience et à la durabilité nécessaires pour l'avenir. Elle appelle tous les gouvernements à instaurer le plein emploi comme objectif politique central, ainsi que les institutions financières internationales et autres, telles que l'OMC, à soutenir en priorité la création d'emplois, en particulier pour les femmes et les jeunes. En outre la CSI appelle tous les gouvernements à établir et à mettre en œuvre, en concertation avec les syndicats, des plans nationaux pour l'emploi dans le cadre des plans de reprise qui garantissent la création d'emplois respectueux du climat assortis d'une transition juste,
- La CSI appelle les gouvernements à garantir le respect des normes internationales du travail et à remplir leurs obligations vis-à-vis de l'OIT, ainsi qu'à mettre fin au nivellement par le bas des droits des travailleurs. La déclaration du Congrès réaffirme également l'importance primordiale de la liberté d'association et de la négociation collective et du droit de grève.
- Le Congrès reconnaît que les syndicats, la négociation collective et le dialogue social sont d'une importance fondamentale pour garantir de bons salaires et un niveau de vie décent. Dans ce contexte, la CSI demande aussi aux gouvernements de remplir leur obligation de promouvoir et de garantir le droit à la négociation collective en vertu de la convention 98 de l'OIT. La CSI s'engage aussi à lutter contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et demande aux gouvernements nationaux.
- La Déclaration du congrès souligne l'engagement de la CSI à assurer que la protection sociale adéquate soit un droit pour tous et invite les gouvernements et les institutions internationales d'atteindre cet objectif ;
- Le Congrès soutient également les mesures en faveur d'une réforme fiscale fondamentale, notamment un taux minimum d'imposition des entreprises, une taxe sur les transactions financières, un impôt sur la fortune et d'autres mesures visant à lutter contre les paradis fiscaux et l'évasion fiscale des entreprises et des riches, afin de contribuer au financement de la protection sociale ;

- La Déclaration du Congrès réaffirme l'engagement de la CSI en faveur d'un monde libre de toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, de la race, de l'idéologie, de la religion, du statut social ou de tout autre motif ;
- La CSI demande également une réforme du système commercial international, notamment l'Organisation mondiale du commerce.
- du commerce, prévoyant la consultation des syndicats dans le cadre des négociations commerciales ;
- La CSI souligne également qu'il est important d'inverser la tendance à la privatisation et à la sous-traitance et de promouvoir davantage les investissements dans les services publics de qualité aux niveaux national et régional.

Le 6^e Congrès mondial extraordinaire de la CSI (2023)

Fin 2022, Luca VISENTINI, qui venait d'être élu secrétaire général de la CSI, a été impliqué dans un scandale de corruption présumée en rapport avec le Parlement européen (Qatargate). En conséquence, il a été suspendu de ses fonctions au sein de la CSI.

Le 12 octobre 2023, le Congrès extraordinaire de la CSI a élu Luc TRIANGLE (IndustriAll) comme nouveau secrétaire général.

Organisation internationale du travail (OIT)

Chaque année, des délégués de l'OGBL ont participé à la conférence internationale du Travail à Genève.

En 2019, l'OIT a adopté une nouvelle convention sur la violence et le harcèlement (C190), dont l'objectif est de combattre le harcèlement au travail y compris le harcèlement sexuel. Parallèlement à cette convention, l'OIT a adopté la même année une recommandation sur ce sujet (R206).

En 2023, l'OIT a également adopté une recommandation sur la formation professionnelle de qualité (R208), dont l'objectif est de renforcer la formation professionnelle et de fournir aux États membres de l'OIT des lignes directrices pour relever les défis auxquels ils sont confrontés dans ce domaine. Au cours de la période couverte, l'OIT a également travaillé sur un certain nombre

de questions importantes, notamment la protection sociale, la transition juste, la santé et la sécurité au travail et le travail décent.

En 2022, Gilbert F. HOUNGBO a été nommé Directeur général de l'OIT, succédant ainsi à Guy RYDER.

En 2023, les syndicats luxembourgeois ont également pris position par rapport à un questionnaire de l'OIT sur l'abrogation de quatre conventions, à savoir n° 45 (convention sur les travaux souterrains), n° 62 (Convention concernant les prescriptions de sécurité – bâtiment), n° 63 (convention concernant les statistiques des salaires et des heures de travail) et n° 85 (convention sur l'inspection de travail – territoires non métropolitains).

La collaboration syndicale au niveau de la Grande Région

Coopération syndicale transfrontalière

La coopération syndicale transfrontalière a une longue tradition dans la région européenne composée de l'ancienne région Lorraine, du Grand-Duché de Luxembourg, de la province de Luxembourg, de la région de Trèves et de la Sarre. Le premier Conseil syndical interrégional a été fondé dans cette région en 1976. Il s'agit du « Conseil syndical interrégional Saar-Lor-Lux-Trèves Palatinat ouest ». Puis, en 1987, l'« Interregionale des trois frontières » (IRS des trois frontières) a été créée autour du Pôle européen de développement (PED) dans la région d'Athus (B), Longwy (F) et Rodange (L). Par la suite, les dirigeants politiques de Lorraine, du Luxembourg, de Rhénanie-Palatinat, de Sarre, de Wallonie et de la Communauté germanophone de Belgique ont créé des structures politiques (Sommet de la Grande Région, Conseil parlementaire interrégional, Comité économique et social de la Grande Région, etc.). La coopération syndicale a pris en compte cette évolution par la création d'une plateforme syndicale réunissant les organisations membres des deux conseils

syndicaux. Suite à cette expérience et afin de mieux adapter la coopération syndicale transfrontalière au développement de la Grande Région, les structures syndicales des confédérations syndicales de la Grande Région de Sarre - Lorraine/Grand Est- Luxembourg - Wallonie - Rhénanie-Palatinat affiliée à la Confédération européenne des syndicats (CES), a fondé le Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIGR) dans le respect des principes, du programme et des statuts de la CES. Le CSIR-GR remplace et succède à l'IGR- Saar-Lor-Lux-Trèves/Palatinat ouest et à l'IRS des trois frontières.

Le CSIGR a pour objectif de défendre les intérêts des travailleurs frontaliers dans la Grande Région par rapport aux politiques européennes et interrégionales et est l'interlocuteur syndical commun unique des institutions de la Grande Région. Il coordonne et soutient les activités des représentants syndicaux dans les diverses institutions de la Grande Région.

Le CSIGR regroupe 8 confédérations syndicales issues des 4 pays qui constituent la Grande Région. Ainsi, la Sarre et la Rhénanie Ouest-Palatinat sont représentées par le DGB. La CGT, la CFDT et la CFTC participent pour le Grand Est, la FGTB et la CSC pour la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique et enfin l'OGBL et le LCGB pour le Luxembourg. Statutairement, le CSIGR s'est doté d'un directoire composé d'un membre par organisation syndicale et d'un présidium composé de cinq membres par organisation et d'une assemblée générale.

Activités principales du CSIGR

2019

- » 11 janvier : Présidium extraordinaire
- » 17 janvier : Réunion du groupe de travail en vue de la préparation des « Entretiens de Remich »
- » 07 mars : Réunion du groupe de travail en vue de la préparation des « Entretiens de Remich »
- » 12 avril : 8^e Entretiens de Remich : « Quel avenir pour nos pensions? Défis et enjeux et la réponse des syndicats de la Grande-Région. »
- » 11 octobre : Présidium du CSIGR
- » 31 octobre : Séminaire en coopération avec « Arbeit und Leben »

2020

- » 21 février : Réunion du Réunion du groupe de travail en vue de la préparation des « Entretiens de Remich »
- » 2 avril : Directoire du CSIGR
- » 18 mai : Directoire du CSIGR
- » 19 juin : Réunion du Réunion du groupe de travail en vue de la préparation des « Entretiens de Remich » et de la conférence commune du CSIGR
- » 16 décembre : Directoire du CSIGR

2021

- » 9 juin : Présidium du CSIGR
- » 13 septembre : Directoire du CSIGR
- » 08 octobre : 9^e Entretiens de Remich : « Le secteur automobile, la transformation industrielle et les enjeux dans le contexte du changement climatique. Quel impact pour la Grande-Région ? »

2022

- » 22 février : Directoire du CSIGR
- » 5 avril : Présidium du CSIGR
- » 12 juillet : Directoire du CSIGR
- » 12 octobre : 10^e Entretiens de Remich : « Les transformations dans notre Grande Région (GR) à vocation industrielle : Plus de chances que de risques ? »
- » 15 novembre : Présidium du CSIGR
- » 26 novembre : Rassemblement symbolique du CSIGR à Schengen : « Diminution du pouvoir d'achat, explosion des prix de l'énergie. Mais que font nos gouvernements ? Que fait l'Europe ? »

2023

- » 10 janvier : Directoire du CSIGR
- » 5 avril : Directoire du CSIGR
- » 17 mai : Présidium du CSIGR
- » 5 juillet : Directoire du CSIGR
- » 4 octobre : Directoire du CSIGR
- » 18 octobre : 11^e Entretiens de Remich : « Des pensions de qualité, des systèmes de sécurité sociale solides! En route vers une Grande Région sociale »
- » 15 novembre : Présidium du CSIGR



Le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

La Grande Région est le seul espace de coopération transfrontalière en Europe à disposer d'un comité économique et social transfrontalier. Sa composition est tripartite. Le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) est la plateforme institutionnelle représentant les partenaires sociaux et est donc le porte-parole des employés et employeurs de la Grande Région.

Constitué le 4 février 1997, le CESGR est l'organe consultatif à vocation socio-économique du Sommet de la Grande Région, qui se compose des représentants du pouvoir exécutif en exercice de

l'ensemble des régions partenaires. Le CESGR a pour mission de traiter sous forme d'avis ou de résolutions les problèmes inhérents au développement économique, social et culturel et à l'aménagement du territoire de la Grande Région.

Le CESGR est également chargé par la présidence du Sommet d'élaborer un rapport biennuel sur la situation sociale et économique de la Grande Région. Ce rapport a pour objectif de présenter sous une forme synthétique les informations sur la situation socio-économique de la Grande Région, également en comparaison au niveau européen.

Le SECEC est représenté au sein des différents groupes de travail (GT) du CESGR et a régulièrement assisté aux réunions du CESGR :

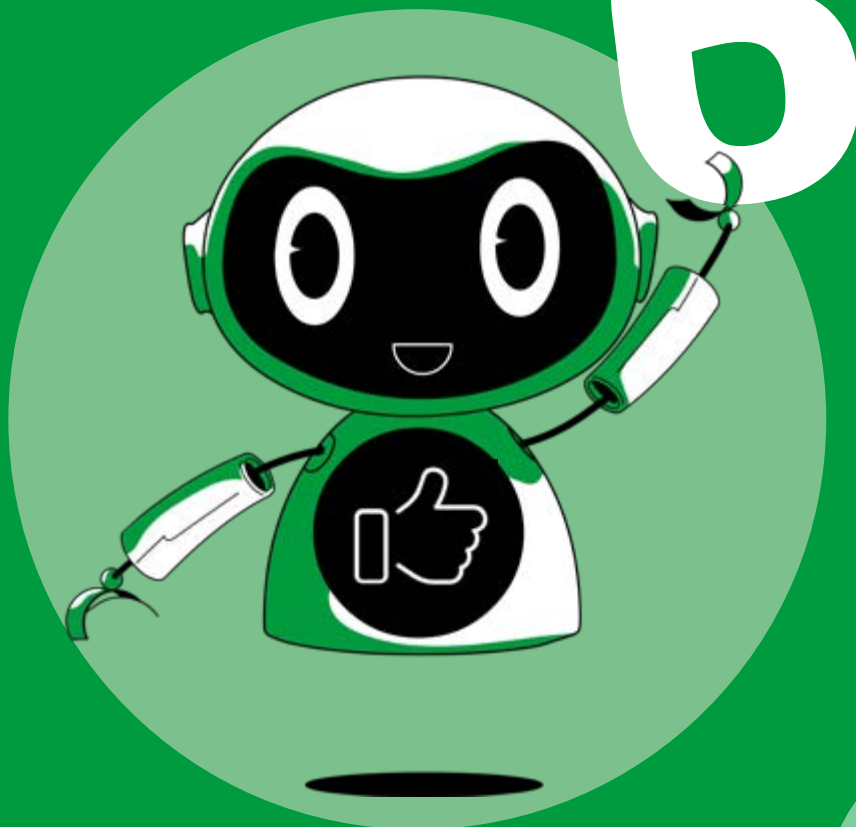
- GT 1 : Économie et le développement durable
- GT 2 : Marché du travail
- GT 3 : Transport
- GT 4 : Santé

Outre les réunions des différents groupes de travail, le SECEC a également participé aux assemblées plénières du CESGR et aux réunions du groupe de suivi.

CHAPITRE 6

Pour des conventions collectives attractives

1. Conventions collectives
2. Plans de maintien dans l'emploi
3. Défis actuels





Avoir un pas d'avance demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat

Conventions collectives

Les conventions collectives permettent aux salariés de bénéficier de nombreux droits qui ne sont pas régis par la loi. Les conventions collectives contiennent des dispositions plus favorables que les dispositions légales et ne peuvent être moins favorables que ce cadre légal. Le LCGB a défini une politique de négociation claire et précise, qui vise :

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

Cette politique de négociation trouve son reflet au niveau des catalogues de revendications formulés pour les différentes entreprises du pays dans lesquelles le LCGB est représenté. A savoir qu'à travers le Grand-Duché, le LCGB est impliqué dans les négociations d'environ 250 conventions collectives individuelles et sectorielles.

Les 5 dernières années ont été marquées par les conséquences de la crise sanitaire et économique provoquée par la guerre d'agression russe. Cela a eu pour conséquence que :

- la négociation de nouveaux acquis dans les conventions collectives pour les secteurs de l'économie du pays fortement touchés devient davantage difficile ;
- l'accent principal des négociations est aujourd'hui mis sur le maintien de l'emploi et les améliorations qualitatives sur le travail quotidien.

Le LCGB constate également la persistance des défis des années précédentes :

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

C'est la raison pour laquelle le LCGB revendique depuis des années une réforme du cadre légal des conventions collectives de travail (CCT) qui leur permettrait d'augmenter le nombre de CCT et de négocier des CCT plus modernes et adaptées aux besoins et demandes des salariés.

Au lieu de cela, le LCGB se voit confronté, depuis l'automne 2024, à une politique visant à compromettre l'avenir des conventions collectives par :

- la réduction au strict minimum du contenu obligatoire des CCT ;
- la possibilité de négocier des CCT plus défavorables que le Code du Travail ;
- la possibilité de négocier des CCT sans syndicats.

L'objectif du prochain mandat est donc clairement de préserver le droit des syndicats représentatifs au niveau national de négocier des conventions collectives, afin :

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

Plans de maintien dans l'emploi

Lorsque les partenaires sociaux pressentent des problèmes d'ordre économique ou financier dans une entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives sur l'emploi, ils ont la possibilité d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi (PME).

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi et le Gouvernement entend, par cet instrument, renforcer le caractère préventif des mesures prévues dans un plan de maintien dans l'emploi. L'objectif du plan de maintien dans l'emploi est donc d'effectuer une gestion anticipative des effets des restructurations envisagées tout en visant la finalité de maintenir l'emploi et d'éviter le recours à des licenciements ou à un plan social et de trouver des solutions alternatives dans le cadre du dialogue social afin que les salariés menacés de licenciement ne soient pas confrontés au chômage, respectivement de pouvoir mieux organiser les transitions des salariés, sans passer par une période de chômage.

En particulier, pendant les années de crise sanitaire, des PME ont été négociées pour certains secteurs, comme les agences de voyage, les taxis, les centres de formation privés, les compagnies de bus (autocaristes), les secteurs de l'automobile. Mais de nombreuses entreprises industrielles ont également pu être sauvées d'un plan social par ce biais.

Au total, le LCGB a signé 65 PME entre 2019 et 2024, dont la majorité a été conclue en 2021.

Défis actuels



LCGB-INDUSID



Outre un accord sur une convention collective pour ArcelorMittal en octobre 2023, comprenant notamment une amélioration de la rémunération, une convention collective a pu être négociée pour la première fois chez ArcelorMittal Centre Logistique Européen grâce au LCGB.

Malgré une période de crise toujours pesante ainsi que les incertitudes qui en découlent, le LCGB est parvenu à négocier et maintenir des conventions collectives de qualité auprès de différentes entreprises, notamment auprès de Ceratizit, Vossloh, Paul Wurth, Goodyear.

Cependant, des défis persistent auprès d'Eurofoil, John Zink, Dupont De Nemours, etc .



LCGB-Construction & Artisanat



Les négociations sur la convention collective dans le secteur de la construction s'avèrent difficiles en raison de la crise de la construction. Les syndicats continuent à insister sur des améliorations qualitatives, en particulier dans le domaine de la formation continue, afin de pallier le manque de personnel qualifié.



LCGB-Transport



Transport aérien - Cargolux

Après des bénéfiques records au cours des dernières années, les négociations de la convention collective se sont terminées par une grève. Celle-ci était inévitable en raison du blocage de la partie patronale. Après 3 jours de blocage chez Cargolux, un accord a finalement pu être trouvé.



Aviation - Luxair

La compagnie aérienne a été durement touchée par la crise sanitaire. L'entreprise a toutefois pu être soutenue et guidée à travers la crise grâce à un accord tripartite. Le chemin a cependant été semé d'embûches, la direction ayant plus d'une fois bafoué le dialogue social. Aujourd'hui, l'entreprise s'est redressée et des négociations sont à nouveau prévues pour le renouvellement de la convention collective. Il est temps de récompenser les efforts des salariés face à la crise sanitaire.



Secteur des bus

En septembre 2023, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport, a pu obtenir une amélioration substantielle lors des négociations pour la convention collective bus.



LCGB-SESF



Banques

En juillet 2024, le LCGB a présenté le résultat des négociations de la convention collective Banques. Même si le résultat est satisfaisant et que des progrès significatifs ont été réalisés, notamment dans le domaine de la formation continue et de la sécurité de l'emploi, il reste encore beaucoup de travail à faire pour obtenir de nouvelles améliorations structurelles.



LCGB-Services & Commerce



Restauration

Après 3 ans de négociations, une convention collective de branche pour les entreprises de restauration a pu être obtenue pour la première fois. Celle-ci a été conclue pour 3 ans et constitue un premier pas dans la bonne direction pour obtenir d'autres améliorations substantielles.



LCGB-Nettoyage de bâtiments



LCGB-Nettoyage de bâtiments

Actuellement, des négociations sont en cours pour le renouvellement de la convention collective pour le personnel de nettoyage. Le LCGB, qui a obtenu la majorité dans le secteur, s'est fixé comme objectif des améliorations substantielles, notamment en ce qui concerne l'évolution des salaires.

CHAPITRE 7

Un engagement fort sur le terrain

1. **LCGB-INDUSID**
2. **LCGB-Construction & Artisanat**
3. **LCGB-SESF**
4. **LCGB-Services & Commerce**
LCGB-ASG (Association des salariés du secteur des garages)
LCGB-CNSG (Comité national de la sécurité et du gardiennage)
5. **LCGB-Nettoyage de bâtiments**
6. **LCGB-Transport**
LCGB-ACAP (Association des Chauffeurs d'Autobus privés)
LCGB-SEA (Syndicat des Employés du secteur de l'Aviation)
LCGB-Navigation fluviale
7. **LCGB-Secteur public**
8. **LCGB-Santé, soins & socio-éducatif**
9. **LCGB-Ecoles privées**
10. **Structures frontalières**



LCGB-INDUSID

A l'issue des élections sociales de cette année, nous pouvons être fiers du résultat obtenu au sein du secteur de l'industrie. Lors des élections de la CSL, le LCGB a confirmé sa position, avec ses deux mandats dans le groupe 1 sidérurgie et ses quatre mandats dans le groupe 2 industrie. Grâce à tous nos candidats, le LCGB a conservé au sein des entreprises sa position de leader au sein des grandes enseignes du pays, en l'occurrence Goodyear, Husky, le groupe Dupont, Ceratizit, AM Bissen, Proximus Paul Wurth, et à même agrandi son empreinte dans le secteur en obtenant la majorité au sein d'Euro-Composites.

Cependant, il est également vrai que quelques surprises au sein de différentes PME sont apparues. A ce sujet, les défis devront être relevés afin de repositionner le LCGB à sa plus juste valeur et à ses engagements pris au travers du travail quotidien de chacun.

Pour le secteur de la sidérurgie, comme cela a été dit à de nombreuses fois, le résultat électoral est une déception et pas du tout à la hauteur du travail fourni durant ces cinq dernières années ! Après l'analyse de ce résultat, nous devons nous ressaisir et engager tous les moyens afin de relever le défi qui nous permettront de rétablir la majorité en 2029. Pour ce faire, il est indispensable de consolider la nouvelle équipe de délégués élus afin de définir notre feuille de route pour un travail sur le terrain au plus près des salariés et de leurs préoccupations et attentes dans le futur.

La capacité du LCGB et de ses délégués de se remettre constamment en question liée à sa flexibilité font partie intégrante de son

« leitmotiv » et ont permis de s'adapter aux besoins constants des salariés du secteur.

Pour les cinq années à venir, les délégués et les futurs candidats, accompagnés des secrétaires syndicaux, doivent renforcer la position du LCGB essentiellement par une présence forte sur le terrain. Ils doivent poursuivre et accentuer le soutien des salariés des différentes entreprises au quotidien en les accompagnant, en fonction de leurs besoins respectifs, mais également en les défendant avec le professionnalisme approprié. Les délégués doivent également poursuivre l'utilisation à bon escient de toutes les nouvelles prestations et services qu'offre le LCGB. Ces actions combinées permettront une meilleure évolution de membres et ainsi renforcer la position du LCGB.

Sauvegarde de l'emploi

L'évolution de notre économie confronte les salariés du secteur privé de plus en plus régulièrement à des mutations et adaptations. Des licenciements et pertes d'emploi font partie de cette réalité économique et sociale. C'est d'autant plus vrai face aux multiples crises des dernières années qui ont notamment engendré la négociation de nombreux plans de maintien dans l'emploi voire même des annonces de plans sociaux. Face à une absence d'une sécurité de l'emploi dans le secteur privé, le LCGB-INDUSID se bat pour la mise en place de mesures

spécifiques pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle.

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

- le maintien de l'instrument de la tripartite sidérurgique ;

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

Augmentation du pouvoir d'achat

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

des carrières attrayantes. Plus concrètement, le LCGB-INDUSID s'engage pour :

- l'adaptation des dispositions du Code du Travail pour favoriser la mise en pratique de conventions collectives de travail ;
- la négociation de conventions collectives modernes et attractives ;

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

Meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale

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

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

Renforcement du tissu industriel luxembourgeois face aux défis environnementaux

La fédération LCGB-INDUSID soutient fortement le développement du tissu industriel du pays qui permettra d'être un des acteurs du développement et de la diversification de l'économie luxembourgeoise. L'industrie luxembourgeoise, comme toute l'industrie mondiale, est confrontée aux défis liés à la protection du climat. Dans ce contexte, le LCGB revendique que :

- les employeurs et le gouvernement agissent dans l'investissement indispensable qui permettra de relever les défis liés aux conséquences environnementales. Il s'agit d'une responsabilité morale et humaine ;
- ces investissements sont réalisés en toute cohérence avec le dialogue social luxembourgeois afin d'éviter toute conséquence néfaste pour les salariés et leurs emplois ;
- la délégation du personnel ainsi que le délégué, soutenu par le LCGB, doit occuper une part primordiale au sein de l'entreprise dans le développement durable de l'entreprise.

Renforcement des droits de salariés face à la digitalisation

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

A ce propos, le LCGB-INDUSID œuvre pour un meilleur accompagnement de la transition digitale. Le secteur industriel pourra notamment profiter de la riche expérience vécue au niveau de l'automatisation et de la robotisation de la sidérurgie durant les 35 dernières années.

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

- le droit du salarié à la formation continue ;
- l'aménagement du lieu du travail ainsi que des améliorations de la santé et du bien-être des salariés.

Recrutement de membres

Le LCGB-INDUSID compte renforcer sa représentativité dans les secteurs de l'industrie et de la sidérurgie lors des prochaines élections sociales en 2029 et recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain.

Le but visé pour la sidérurgie est de redevenir majoritaire dans le secteur tandis que pour l'industrie, le nombre de majorités doit être augmenté et de nouvelles entreprises doivent être prospectées.

Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-INDUSID utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB au sein des secteurs de l'industrie et la sidérurgie ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.



Rapport d'activité

2 octobre 2019

Lors du congrès fédéral du LCGB-INDUSID, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futurs actions de la fédération.



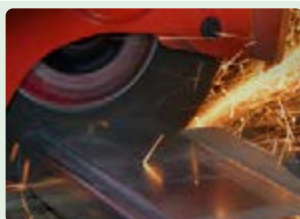
28 octobre 2019

Une convention collective de travail pour le site de production d'ArcelorMittal Bissen fut signée pour une durée de 3 ans.



9 décembre 2019

Le LCGB a signé une prorogation de la convention collective chez Cofralux pour une durée de 2 ans à savoir du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021.



18 décembre 2019

Les syndicats et la direction de l'entreprise CHEMOLUX SARL ont renouvelé la convention collective pour les quelques 250 salariés du site de Foetz.



23 octobre 2019

Une conférence des délégués de la sidérurgie a eu lieu pour discuter du plan de transformation « SCORE » et de la manifestation planifiée pour le 19 novembre 2019.



27 novembre 2019

Après 15 jours consécutifs de négociations intenses et dures, les syndicats ont pu mettre en place un filet social pour les 79 salariés impactés par les plans sociaux du groupe allemand MAHLE / MAHLE-BEHR.



15 décembre 2019

Les syndicats et la direction de l'entreprise KRONOSPAN ont renouvelé la convention collective de travail, qui couvre plus de 300 salariés.



25 juin 2020

Malgré les circonstances difficiles actuelles, la direction de Paul Wurth et les syndicats ont convenu de prolonger la convention collective de travail actuelle jusqu'au 31 décembre 2020.



28 mai 2020

Le LCGB et l'OGBL ont trouvé un accord avec la direction de John Zink International pour une nouvelle convention collective valable pour un an, à savoir du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.



22 mai 2020

La direction de DuPont/DuPont Teijin Film et le syndicat majoritaire LCGB ont trouvé un accord pour une nouvelle convention collective.



19 mars 2020

Le LCGB exhorte la direction générale d'ArcelorMittal à prendre ses responsabilités en définissant clairement un plan dégradé d'arrêt des installations le plus rapidement possible afin de préserver la santé de tous les salariés de l'entreprise pendant la crise sanitaire.



28 janvier 2020

Le LCGB, l'OGBL et la direction d'Ampacet Luxembourg SARL ont signé l'accord pour l'introduction d'une convention collective de travail pour une durée de 3 ans.



15 juin 2020

Les syndicats et la direction de Faurecia AST Luxembourg ont signé un nouveau texte coordonné regroupant l'ensemble des textes existants et les dernières adaptations quant aux dispositions légales en vigueur.



27 mai 2020

Suite à la réponse négative sur la reprise des discussions sur le projet « Score », le LCGB s'interroge avec inquiétude quant aux conséquences néfastes que pourrait contenir cette nouvelle version du projet SCORE et de l'impact pour la pérennité des sites luxembourgeois et les emplois.



4 mai 2020

Le LCGB est stupéfait d'apprendre par le biais de la presse que le Ministre de l'Economie a visité l'usine d'ArcelorMittal Belval pour discuter les deux sujets d'extrêmes importances, sans inviter la délégation du personnel pourtant bien impliquée dans la situation de crise actuelle.



26 février 2020

Face au climat de crise dans la sidérurgie, le LCGB réitère et insiste sur sa demande de mettre en place un accord approprié aux circonstances d'aujourd'hui avec des outils adaptés.



15 janvier 2020

Une étude de Syndex montre que la compétitivité des entreprises industrielles ne dépend que partiellement des coûts salariaux mais que d'autres facteurs ont une influence plus importante. Le LCGB a lancé une publication avec le résumé des résultats.





17 juillet 2020

Le LCGB et l'OGBL ont conclu avec la direction de l'entreprise Circuit Foil une nouvelle convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.



21 juillet 2020

Le syndicat majoritaire LCGB, l'OGBL ainsi que la direction d'ALCUILUX DESOX ont signé le renouvellement de la convention collective de travail.



14 septembre 2020

Suite à l'annonce brutale de la direction générale d'ArcelorMittal d'une suppression d'emplois et en réponse à la demande du LCGB, une première réunion tripartite sidérurgie a eu lieu en présence du Ministre du Travail et du Ministre de l'Economie.



24 septembre 2020

Le groupe de travail instauré par la Tripartite sidérurgie, avec des représentants de la direction générale d'ArcelorMittal, des Ministères de l'Economie et du Travail et des organisations syndicales s'est réuni pour la 1^{re} séance.



16 juillet 2020

Malgré un contexte général difficile et une crise sanitaire sans égal, la direction de Ceratizit et les syndicats sont parvenus à un accord pour une nouvelle convention collective qui est valable jusqu'à fin février 2021.



21 juillet 2020

Les négociations de la convention collective ont abouti à un accord entre le syndicat majoritaire LCGB, l'OGBL et SIMAFORM, une entreprise qui retransforme du matériel et occupe 36 salariés au site d'Eselborn.

10 septembre 2020

En conséquence à la gravité de l'annonce d'une restructuration massive de la sidérurgie luxembourgeoise par la direction d'ArcelorMittal et après un grand nombre d'initiatives depuis le terme de l'accord PostLux 2016 au 1^{er} juillet 2019, le LCGB a adressé un courrier recommandé au Ministre du Travail ainsi qu'au Ministre de l'Economie afin de convoquer d'urgence une Tripartite Sidérurgie.



23 septembre 2020

Suite à la décision de l'entreprise FAGE d'abandonner leurs plans pour la construction d'une nouvelle usine de yaourts sur le sol luxembourgeois, le LCGB déplore et regrette le mauvais signal ainsi envoyé au développement du tissu industriel du Grand-Duché.



29 septembre 2020

Le LCGB a organisé une conférence des délégués élargie concernant la situation du secteur de la sidérurgie luxembourgeoise suite à l'annonce de réduction massive des effectifs ! En conséquence, le gouvernement avait reconnu l'état de crise pour le secteur.



15 décembre 2020

Après 14 réunions, la tripartite sidérurgie a finalement trouvé un accord de principe ! Le LCGB constate que l'accord, établi sur une durée de 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025, a repris la majorité de ses revendications, conditions et garanties.



11 décembre 2020

Le LCGB a organisé une conférence des délégués élargie concernant l'état des négociations dans le cadre de la tripartite sidérurgie après 14 réunions du Groupe de Travail.



24 novembre 2020

En conséquence et malgré que les syndicats déplorent la délocalisation de la production de pneus voitures, la direction de Goodyear ensemble avec les syndicats LCGB et OGBL vont entamer les discussions afin d'élaborer un plan de maintien dans l'emploi.



12 novembre 2020

La tripartite sidérurgie s'est réunie pour la 3^e fois. Après six réunions du groupe de travail (GT), les parties sont parvenues à accomplir à mi-chemin la 1^{re} étape du lourd dossier de restructuration.



6 octobre 2020

Suite à l'annonce de la direction qu'Eurofoil se trouvait dans une situation déficitaire pour l'exercice financier en cours, le LCGB et l'OGBL ont dénoncé le comportement et la mauvaise gestion patronale à l'occasion d'un piquet de protestation.



15 décembre 2020

Une nouvelle convention collective de travail a été signée chez Warehouses Services Agency (W.S.A.), qui sera dorénavant d'application pour une durée de 3 ans.



26 novembre 2020

Les syndicats LCGB et OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective de travail pour les environ 160 salariés de la société CIMALUX.



12 novembre 2020

Les négociations de la convention collective ont abouti à un accord entre le syndicat majoritaire LCGB, l'OGBL et l'employeur Vossloh Cogifer Kihn S.A., fabricant d'appareils de voie Tramways et occupant 190 salariés au site de Rumelange.



7 octobre 2020

A l'issue des deux premières entrevues du groupe de travail dédié, les partenaires sociaux se sont rencontrés en réunion Tripartite Sidérurgie. Le LCGB refuse toutefois un plan SCORE Bis+ !



1^{er} octobre 2020

La 2^e réunion du groupe de travail tripartite sidérurgie a eu lieu pour détailler en profondeur le sureffectif annoncé par la direction et de permettre une meilleure compréhension de l'origine de ce chiffre.





11 janvier 2021

Le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL ont pu trouver un accord avec la direction pour une nouvelle convention collective pour les 121 salariés de la société HYOSUNG LUXEMBOURG à Colmar-Berg.



26 janvier 2021

En vue du renouvellement de la CCT, les syndicats LCGB et OGBL ont transmis leurs revendications syndicales à la direction de Hydro Aluminium Clervaux. Fin février, une 2^e réunion de négociation a eu lieu.



11 février 2021

La direction de Cloos SA et les syndicats ont renouvelé la convention collective de travail. L'entreprise de traitement de matériaux pierreux compte un peu moins de 80 salariés et exploite plusieurs sites au Luxembourg.



24 février 2021

Suite à l'annonce subite et surprenante de ce jour concernant la vente du Groupe Ceratizit aux mains de Plansee, le LCGB en tant que syndicat majoritaire et porte-parole a demandé une réunion de toute urgence avec la direction générale.



10 mars 2021

Suite à l'annonce du dépôt de bilan de Greensill directement liée au groupe GFG, une réunion d'urgence a eu lieu avec la direction générale. Le LCGB, syndicat majoritaire chez Liberty Dudgeon a demandé à ce que les besoins de trésorerie soient assurés.



6 janvier 2021

Les syndicats LCGB (majoritaire) et OGBL viennent de signer une convention collective auprès de la société Anthogyr-Simeda à Mersch pour l'année 2021.



25 janvier 2021

Après 20 réunions du groupe de travail et 5 réunions tripartites sur une période de 4 mois, les parties sont finalement parvenues à aboutir à un accord tripartite final LUX 2025.



9 février 2021

Le syndicat LCGB et OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de la société Saint-Abrasive.



18 février 2021

Suite à l'annonce de l'Etat luxembourgeois de céder ses parts détenues au sein du groupe Paul Wurth SA, le LCGB, syndicat majoritaire, a dans l'immédiat demandé une entrevue urgente auprès des Ministres des finances et de l'économie afin de comprendre ce désengagement de l'Etat.



9 mars 2021

Les syndicats ont trouvé un accord pour une nouvelle convention collective pour les quelque 100 salariés de la société AMER-SIL à Kehlen.



4 juin 2021

200 salariés face à un avenir incertain et plus de 30.000 salariés dans le monde victimes d'honteux artifices financiers. C'est pourquoi le LCGB a organisé un piquet de protestation chez Liberty Dudelange.



5 mai 2021

Le président de la délégation du personnel faisant fonction d'ArcelorMittal, soutenu par le LCGB, a rencontré la direction générale pour discuter la suppression inacceptable de 1.500 jours de congé pour 475 salariés.



22 avril 2021

Vente des parts étatiques au groupe SMS : le LCGB revendique de véritables engagements formels du groupe !



31 mars 2021

Ensemble avec la direction d'Euro-Composites, les syndicats sont parvenus à un accord sur la prolongation de la convention collective.



12 mars 2021

Le renouvellement de la convention collective de travail avec des améliorations pour les 147 salariés de la société CONTERN S.A. a été signé.



17 mai 2021

Lors de la réunion de la délégation unique pour tout le périmètre sidérurgique d'ArcelorMittal, le LCGB a pu s'assurer la présidence de la délégation pour la première fois depuis la création du statut unique en 2009.



5 mai 2021

Après 5 heures de réunion, l'ONC a demandé à l'employeur de soumettre une nouvelle proposition couvrant tous les points de négociations aux représentants salariaux afin de trouver une solution dans le cadre du litige du renouvellement de la CCT d'Eurofoil.



8 avril 2021

Le ministre de l'Économie a reçu dans les locaux du ministère les représentants des syndicats LCGB et OGBL pour les informer plus amplement sur les évolutions récentes concernant les entreprises Paul Wurth à Hollerich et Liberty Steel à Dudelange.



29 mars 2021

La direction générale de Paul Wurth Luxembourg a annoncé et confirmé, par une note interne à l'intention de son personnel, le rachat officiel des parts de l'état luxembourgeois par SMS.



11 mars 2021

Suite à l'intensification récente de la situation chez Liberty Dudelange, une réunion a eu lieu avec les ministres de l'Emploi et de l'Économie. Les syndicats ont apprécié l'engagement clair pris par les ministres respectifs qui consiste à assurer tout le support nécessaire pour le site de Dudelange.





15 novembre 2021

La nouvelle convention collective chez HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS garantit le maintien des acquis ainsi qu'une amélioration des majorations pour heures supplémentaires.



1^{er} décembre 2021

Les partenaires sociaux se sont rencontrés au Ministère de l'Economie afin de procéder à une analyse conjointe du jugement du tribunal de l'entreprise de Liège concernant l'avenir de LLD-Liège.



25 janvier 2022

Les syndicats ensemble avec ArcelorMittal ont adressé un courrier commun aux membres concernés du gouvernement luxembourgeois afin de les sensibiliser aux conséquences et défis à relever afin de préserver le secteur de la sidérurgie luxembourgeoise ainsi que tous ses emplois pour un futur durable.



4 mars 2022

Les syndicats LCGB et l'OGBL ont signé la prolongation de la convention collective pour les salariés de la société Saint-Abrasives S.A. L'avenant a une durée de 2 ans.



2 novembre 2021

Le LCGB se prononce surpris par l'intention de Dupont de vendre les sites de production de DTF et de Hytrel et a demandé une entrevue d'urgence.



16 novembre 2021

United Caps Wiltz : Après de nombreuses réunions de négociations, le syndicat LCGB ainsi que la délégation du personnel sont arrivés à un point de blocage dans le cadre du renouvellement de la CCT.



13 janvier 2022

Le comité de suivi des investissements et des effectifs s'est réuni, tel que convenu au sein de l'accord tripartite sidérurgie LUX 2025, afin de s'assurer du respect de l'accord et de faire un bilan intermédiaire.



18 février 2022

Vente de l'usine DuPont Teijin Films et Hytrel : les syndicats exigent le maintien et la poursuite de tous les contrats de travail et des conventions sociales.

8 mars 2022

Le LCGB a signé avec la direction générale une nouvelle CCT pour tous les salariés de la société CERATIZIT Sarl et SA, CTHM Sarl et PGF Luxembourg SA. Malgré un contexte général difficile un accord a pu être trouvé dans un climat serein et constructif.



28 septembre 2022

Le LCGB salue la décision d'ArcelorMittal d'utiliser des nouvelles technologies du « Green Steel », mais exige la reconnaissance des compétences et l'engagement des salariés qui ont permis d'atteindre ces performances.



22 août 2022

La signature d'un nouveau plan de maintien de l'emploi pour Guardian Luxguard II S.à.r.l. vise à soutenir la restructuration de l'entreprise et le développement de ses activités.



5 juillet 2022

Avec la nouvelle convention collective pour Textilcord Steinfort, les syndicats n'ont pas seulement pu conserver les acquis actuels, mais ont pu acquérir des améliorations pour un peu plus de 100 salariés.



14 juin 2022

Comme ce fût déjà le cas en 2018, les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective de travail chez CEBI Luxembourg S.A. se retrouvent une nouvelle fois au point mort.



21 mars et 20 avril 2022

Suite à l'échec des négociations sur un plan de maintien de l'emploi le 21 mars 2022, l'entreprise Liberty Dudelange ne bénéficie plus de chômage partiel structurel. Lors d'une réunion entre les syndicats et la direction le 20 avril 2022, la direction générale a affirmé que les salaires d'avril seront payés. Lors d'une réunion ultérieure avec les ministres concernés, ceux-ci ont réaffirmé leur plein soutien pour sauver les existences des salariés.



14 septembre 2022

Comme la convention collective de la sidérurgie viendra à échéance fin 2022, le LCGB va demander l'ouverture des négociations afin d'entamer le processus de négociation.



22 juillet 2022

L'avenant de la convention collective de travail pour une durée de 3 ans pour les salariés de CEBI Luxembourg S.A. a été signé et prévoit des augmentations salariales et l'introduction du pécule de vacances pour tout salarié.



30 juin 2022

Les syndicats LCGB et OGBL ont organisé un piquet de protestation au CEBI Luxembourg à Steinsel. Pendant des années, le personnel de CEBI a fait des concessions et s'est engagé pour le succès de l'entreprise.



18 mai 2022

Les syndicats des industries de la fabrication, de l'énergie et des mines, sous l'égide d'industriAll European Trade Union, lancent leur Manifeste pour une transition juste.





21 octobre 2022

Lors des négociations pour la CCT chez DuPont de Nemours (HYTREL)/ Dupont Teijin Films, un accord a pu être trouvé pour les quelques 350 salariés avec plusieurs améliorations.



7 novembre 2022

Le LCGB et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective dans l'entreprise Adler Pelzer S.à.r.l. (anciennement Faurecia) avec un résultat positif pour les 75 employés de l'entreprise.



2 décembre 2022

Le LCGB revendique le retrait immédiat de la suppression prochaine de plusieurs lignes de bus qui garantissent le transport des salariés vers les grandes entreprises industrielles ou sidérurgiques au Luxembourg !



13 janvier 2023

La direction d'Astron Buildings et le LCGB ont signé un avenant à la convention collective pour les 180 employés de l'entreprise.



17 janvier 2023

Accord Tripartite Sidérurgie LUX 2025 : Le LCGB, syndicat majoritaire au sein de l'accord Tripartite, continue cependant à exiger la reconnaissance des compétences et l'engagement des salariés qui ont permis d'atteindre ces performances.



28 septembre 2022

Avec la nouvelle convention collective pour Mondo Luxembourg S.A., les syndicats n'ont pas seulement pu conserver les acquis actuels, mais ont pu acquérir des améliorations pour un peu plus de 100 salariés.



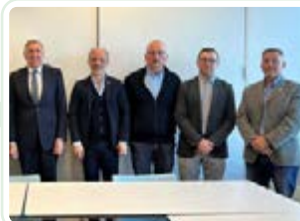
24 octobre 2022

L'agissement de Liberty Steel met en danger le site de Dudelange. Les ministres de l'Économie et de l'Emploi ainsi que les syndicats LCGB et OGBL demandent à la direction de prendre position.



30 novembre 2022

Le comité exécutif d'IndustriAll Europe s'est réuni à Bruxelles pour un débat intense sur la crise énergétique actuelle, l'augmentation du coût de la vie et la situation de l'industrie européenne.



13 décembre 2022

Suppression des lignes de bus usines : La rencontre avec le ministre de la Mobilité a permis de dégager plusieurs pistes constructives pour trouver des solutions dans l'intérêt des usagers.



13 janvier 2023

Suite à l'écartement de Georges RASSEL de son poste de CEO de Paul Wurth Luxembourg, le LCGB demande une réunion urgente avec la direction générale et le rétablissement du dialogue social !



19 avril 2023

Lors de la Tripartite sectorielle industrie, le LCGB a obtenu satisfaction sur la plupart de ses propositions. Le LCGB continue à s'engager pour le maintien des emplois !



5 avril 2023

En ce qui concerne la suppression annoncée de 155 emplois chez HUSKY Technologies, une nouvelle réunion a eu lieu et les représentants du gouvernement ont réitéré la revendication du LCGB de mettre en place un plan de maintien dans l'emploi.



29 mars 2023

Le comité fédéral LCGB-IN-DUSID a organisé sa journée des délégués. A l'ordre du jour figurait son renouvellement ainsi que la présentation du programme d'actions.



16 mars 2023

Piquet de protestation chez Dupont Teijin Films : Le LCGB exige le respect du dialogue social et la mise en œuvre d'un plan de maintien de l'emploi !



6 mars 2023 et 9 mars 2023

En raison d'un manque de rentabilité des lignes de production 2 et 4, 160 emplois devraient être supprimés chez Dupont Teijin Films. Le syndicat majoritaire LCGB demande la mise en place urgente d'un plan de maintien dans l'emploi ! Etant donné que lors d'une réunion de concertation le 9 mars 2022, la direction insiste toujours sur un plan social, le LCGB fait intervenir le ministre du Travail. Celui-ci soutient les revendications du LCGB.



6 avril 2023

Suite à l'annonce surprenante d'une suppression d'emplois chez John Zink à Dudelange, le LCGB revendique immédiatement une entrevue d'urgence avec la direction !



29 mars 2023

La direction de Husky Technologies a informé que 155 emplois seront supprimés à Dudelange, l'entreprise ayant décidé de se retirer de l'activité des solutions de système de moulage spéciales. Les syndicats revendiquent un plan de maintien de l'emploi !



17 mars 2023

Les syndicats LCGB et OGBL ont signé la nouvelle convention collective pour les salariés de W.S.A. en présence de la présidente du conseil d'administration.



13 mars 2023

Le syndicat majoritaire LCGB a trouvé un accord pour une nouvelle convention collective pour les 120 salariés de la société HYOSUNG LUXEMBOURG à Colmar-Berg.



27 février 2023

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective entre le LCGB, seul syndicat représenté au sein de l'entreprise, et la direction de Morganite Luxembourg S.A. ont pu être achevées avec succès.





21 avril 2023

Grâce à l'engagement du LCGB, un accord sur un Plan de Maintien de l'Emploi (PME) a pu être signé auprès de la société Husky Technologies et 155 emplois ont pu être sauvés.



4 mai 2023

Les syndicats LCGB et OGBL ont signé pour une durée de 2 ans ensemble avec la direction de KRONOSPAN un nouvel accord pour une convention collective de travail.



16 mai 2023

Les négociations sur la convention collective ont abouti à un accord entre le syndicat majoritaire LCGB, l'OGBL et la direction de SIMAFORM, transformateur de matériel métallique occupant presque 40 salariés au site d'Eselsborn.



13 juin 2023

Le LCGB, syndicat majoritaire et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective au sein de l'entreprise ArcelorMittal Centre Logistique Européen (AMCLE).



24 juillet 2023

Le LCGB a signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société No Nail Boxes pour une durée de 3 ans qui prendra effet rétroactivement au 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2026.



20 avril 2023

Grâce à la forte réaction et l'engagement immédiat du syndicat majoritaire LCGB, les discussions dans le cadre de la mise en place d'un PME chez Dupont Teijin Films S.A. ont finalement abouti à un accord !

2 mai 2023

Après plusieurs mois de négociations, les syndicats LCGB et OGBL ont trouvé un accord avec la direction de ROTAREX pour le renouvellement de la convention collective de travail. La durée de celle-ci est du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025.



16 mai 2023

Le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL ainsi que la direction d'ALCUILUX DESOX, transformateur d'aluminium installé à Eselsborn, viennent de signer le renouvellement de la convention collective de travail.



12 juin 2023

Le LCGB, syndicat majoritaire, et l'OGBL ont pu se mettre d'accord avec la direction de Dupont de Nemours sur une nouvelle convention collective pour le site de Luxembourg, valable pour 3 ans.



21 juin 2023

Le LCGB, syndicat majoritaire, et l'OGBL ont signé une convention collective pour les 50 salariés de Anthogyr (anc. Simeda) à Mersch valable pour 3 ans, rétroactivement du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.



10 novembre 2023

Le LCGB, l'OGBL et la délégation du personnel de Circuit Foil ont signé un Plan de maintien dans l'emploi (PME) avec la direction de l'entreprise.



6 novembre 2023

La direction de l'entreprise Du-Pont de Nemours a rencontré la délégation du personnel afin de l'informer de la mise en place d'un plan de réduction des coûts mondial qui aura pour conséquence directe une diminution estimée de 3% de l'effectif mondial soit environ 700 postes de travail.



11 octobre 2023

Avec l'introduction d'un plan social chez Circuit Foil, 10% des emplois à Wiltz seront supprimés. Le LCGB revendique le respect de ce dialogue social par la direction afin de garantir les existences des salariés !



21 septembre 2023

Le LCGB et l'OGBL ont signé avec la direction de Contern S.A. une nouvelle convention collective de travail pour les quelque 150 salariés de l'entreprise.



4 août 2023

Grâce à l'engagement du LCGB, un accord sur un plan de maintien dans l'emploi a pu être trouvé chez Tarkett GDL.



8 novembre 2023

Le LCGB, seul syndicat représenté au sein de l'entreprise a conclu une nouvelle convention collective pour les salariés de la société Proximus Luxembourg SA.



26 octobre 2023

Un piquet de protestation a eu lieu chez Ampacet, étant donné que les négociations sur la convention collective sont au point mort depuis près d'un an.



2 octobre 2023

La direction d'ArcelorMittal au Luxembourg et les représentants des syndicats OGBL et LCGB ont trouvé un accord sur la CCT des salariés du périmètre sidérurgique conduisant à une amélioration du pouvoir d'achat des salariés.



6 septembre 2023

Suite à l'annonce de Goodyear de la mise en place d'un plan de transformation, le LCGB en tant que syndicat majoritaire au sein de l'entreprise, vient de demander une entrevue urgente avec la direction.



26 juillet 2023

Fermeture du site de production d'Astron Buildings : aucun employé ne sera licencié grâce à l'action des syndicats.





4 décembre 2023

Lors de la rencontre avec les nouveaux ministres de l'Emploi et de l'Economie, le LCGB, syndicat majoritaire chez Liberty Dudelange, et la délégation du personnel ont discuté de l'avenir de l'entreprise.



11 décembre 2023

Les partenaires sociaux ont signé un accord dans le cadre des négociations de la convention collective de travail pour les salariés de la société AMER-SIL S.A. pour une durée de 2 ans.



6 février 2024

DuPont de Nemours, Dupont Teijin Films & Performance Solutions : Depuis l'introduction d'un nouveau système de gestion des salaires sur le continent américain, de graves défauts de salaires, allant jusqu'à 30%, apparaissent. Les syndicats exigent de remettre en place l'ancien système de gestion afin de rétablir cette situation jusqu'à nouvel ordre !



22 février 2024

Des milliers de travailleurs de l'acier sur les sites de GFG Alliance/Liberty Steel en Europe sont confrontés à un avenir incertain. Le LCGB a soutenu la journée d'action coordonnée d'IndustriAll Europe et d'IndustrieALL Global Union pour dénoncer la gestion catastrophique. En outre, le LCGB rappelle les difficultés du site de Dudelange. Une brochure permet de se rappeler le travail et les revendications du LCGB dans ce dossier !



15 novembre 2023

Le LCGB a appris avec stupeur que le Ministère de la Mobilité et des Travaux publics a acté pour le 10 décembre prochain la suppression des lignes de bus reliant plusieurs sites industriels et sidérurgiques luxembourgeois.



6 décembre 2023

Grâce à l'engagement du LCGB, les lignes de bus vers les sites industriels et sidérurgiques seront maintenues jusqu'au 13 avril 2024 et, en outre, une réunion est prévue pour discuter ensemble des solutions avec le ministère.



22 janvier 2024

Le LCGB, l'OGBL et la direction de Chemolux s. à r. l. (McBride) ont signé une nouvelle convention collective de travail.



20 février 2024

Lignes de bus reliant plusieurs sites industriels et sidérurgiques luxembourgeois : LCGB n'acceptera aucune suppression sans réelles alternatives pour les salariés concernés.





13 mai 2024

Après l'annonce par la direction de Tarkett GDL de son intention de licencier 126 des 562 salariés travaillant sur le site de Clervaux, les syndicats ont finalement réussi à réduire le nombre de salariés concernés à 91 dans le cadre de la négociation d'un plan social.



26 avril 2024

Les lignes de bus vers les sites industriels et sidérurgiques : après de nouvelles réunions de travail et un nouveau sursis, la ministre de la Mobilité et des Travaux publics et des représentants de la FEDIL, de Goodyear et du LCGB se sont mis d'accord sur une adaptation de 10 des 20 lignes usines en concordance avec une optimisation de lignes et courses RGTR à partir du 07 juillet 2024.



8 mai 2024

Après de longues et intenses négociations, le LCGB, seul syndicat représenté auprès de Saica Flex, a signé une convention collective pour les 91 salariés de la société de Saica Flex Luxembourg S.A. de Rodange.



LCGB-Construction & Artisanat

Lors des élections sociales de mars 2024, le LCGB-Construction et Artisanat a réalisé un score historique en consolidant sa représentativité au sein de la CSL et en renforçant sa représentativité au sein des entreprises du secteur de la construction et de l'artisanat. Ce résultat électoral reflète avant tout le travail assidu de nos délégués, membres et militants et relève l'engagement et le travail syndical diligent du LCGB-Construction et Artisanat.

Mais le travail du LCGB ne s'arrête pas là ! Le LCGB continue son engagement quotidien pour le renforcement des droits des salariés, pour une amélioration des conditions de travail, un véritable droit des salariés à la formation continue pour renforcer leurs perspectives de carrières et pour les préparer aux défis de plus en plus courants de la digitalisation.

Afin d'y parvenir, le LCGB-Construction et Artisanat continuera d'intensifier ses échanges avec les fédérations patronales afin de les inciter à adopter une approche plus sociale, qui revalorise les efforts des salariés.

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

Sauvegarde de l'emploi

De manière générale, l'évolution de notre économie confronte les salariés du secteur privé de plus en plus régulièrement à des mutations et adaptations. Des licenciements et pertes d'emploi font partie de cette réalité économique et sociale. Dans la foulée des multicrises traversées depuis 2020, les banques ont fait artificiellement chuter les ventes immobilières en rendant l'accès aux crédits immobiliers très restrictif. Cette évolution pèse lourdement sur les activités et emplois du secteur de la construction et de l'artisanat.

Face à une absence de sécurité de l'emploi dans le secteur privé, le LCGB-Construction et Artisanat se bat pour la mise en place de mesures spécifiques pour assurer la pérennité des activités et des emplois dans le secteur de la construction et de l'artisanat. En se basant sur les expériences vécues dans la sidérurgie depuis les années 1970, qui ont permis d'éviter des licenciements économiques par le biais du modèle social luxembourgeois et ses nombreux instruments anti-crise (p.ex. cellule de reclassement), le LCGB-Construction et Artisanat revendique :

- une politique de maintien dans l'emploi pour des entreprises en difficulté du secteur ;
- la création d'une cellule d'accompagnement des sureffectifs comparable à la cellule de reclassement (CDR) du secteur sidérurgique ou tel quelle fut mise en place aux pires moments de la pandémie auprès de Luxair ;
- le renforcement au niveau du Code du Travail de la protection du salarié contre le licenciement.

Le respect et l'amélioration des conventions collectives de travail

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de travail sectorielle pour le bâtiment et le génie civil au 1^{er} janvier 2019, les plaintes de nos délégués et membres ne cessent d'augmenter compte tenu du refus de certains employeurs d'appliquer correctement les augmentations salariales et primes négociées. Certains employeurs n'ont même pas encore procédé aux augmentations de l'accord précédent. En même temps, la renégociation de la convention collective sectorielle n'avance que difficilement. La situation à travers les métiers de l'ar-

tisanat ne se présente pas mieux comme beaucoup de conventions collectives n'ont plus été renégociées depuis des années et certaines ont même expiré.

Afin de défendre les droits et acquis des salariés concernés, le LCGB-Construction et Artisanat revendique :

- une rémunération correcte des salariés pour leur travail dur ;
- le respect des dispositions du Code du Travail relatives à la durée de travail et aux périodes de repos ;
- l'application de tous les avantages négociés dans les conventions collectives ;
- la modernisation des conventions collectives de travail par la négociation de carrières sur base des fonctions réellement exercées au sein des entreprises ;
- un renforcement des contrôles par l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) afin de constater les violations de l'application des conventions collectives sectorielles avec des moyens de sanctions pour les employeurs en cas de non-respect.

Renforcement de la formation professionnelle continue face à la digitalisation

La formation revêt un caractère très important pour les salariés du secteur de la construction et de l'artisanat. D'un côté, l'avancement dans la grille salariale prévu par la convention collective de travail pour le secteur du bâtiment et génie civil est uniquement possible par la participation aux formations de l'Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment (IFSB). De l'autre côté, certaines procédures ou postes de travail sont déjà ou vont être automatisés afin de diminuer les temps de processus voire les coûts patronaux et afin d'augmenter la rentabilité des procédures.

Or, force est de constater que les employeurs du secteur de la construction appliquent actuellement une politique, qui vise à bloquer

régulièrement l'accès des salariés aux formations continues faisant en sorte qu'ils ne puissent pas avancer dans leurs carrières.

Pourtant le droit des salariés aux formations ne s'avère non seulement nécessaire pour garantir le bon avancement des carrières, mais est primordial pour faire face aux défis de la digitalisation de leurs postes de travail (y compris le recours à l'automatisation ou l'intelligence artificielle) et pour renforcer leur capacité de maintenir leur emploi tout au long de la vie professionnelle. Dans ce sens, le LCGB s'engage pour :

- l'introduction au niveau du Code du Travail d'un véritable droit du salarié à la formation continue ;

- l'accès aux formations prévues pour l'avancement dans les qualifications professionnelles ;
- l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation ;
- la promotion de l'adaptation aux mutations digitales par le biais de formations et reconversions professionnelles pour éviter les pertes d'emploi ;
- l'équipement des salariés avec tous les outils et moyens nécessaires pour la bonne exécution de leurs tâches ;
- la clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés.

Amélioration de la sécurité et santé au travail

Depuis des années, le LCGB-Construction et Artisanat s'engage pour la mise en place des campagnes de sensibilisation et d'information quant aux risques de la sécurité et santé au travail. Cet engagement se traduit notamment par des mesures contre les risques corporels auxquels sont exposés les salariés de la construction et de l'artisanat, comme p.ex. l'absence ou l'insuffisance des procédures et du matériel de sécurité.

Pour remédier à cette situation antiso-ciale, le LCGB œuvre en faveur des mesures préventives suivantes :

- la promotion et le renforcement de la sécurité au travail afin de mettre en place une stratégie de zéros accidents de travail ;
- le renforcement du rôle et des missions du délégué à la sécurité afin d'anticiper plus de risques de sécurité et

d'éliminer davantage les accidents de travail ;

- l'aménagement ergonomique des postes de travail aux besoins des salariés ;
- la mise en place d'un cadre légal pour lutter contre le harcèlement moral ;
- la suppression de la limite légale des 78 semaines de maladie afin d'accorder aux salariés le temps nécessaire pour guérir sans mettre en péril leurs existences.

Recrutement de membres

Le LCGB-Construction et Artisanat compte renforcer sa représentativité dans le secteur lors des prochaines élections sociales en 2029 et recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain.

Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Construction et Artisanat utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre le

secrétaire syndical et les délégués du personnel ;

- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi le secrétaire syndical, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur de la construction et l'artisanat ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- l'encadrement approfondi des

membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;

- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.



Rapport d'activité

3 octobre 2019

Lors du congrès fédéral du LCGB-Construction & Artisanat, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions des différentes fédérations.



16 avril 2020

Le LCGB souligne ses revendications incontournables pour une éventuelle suppression voire suspension du congé collectif.



14 mai 2020

Congé collectif de 3 semaines : en absence d'un accord, les termes de la convention collective restent d'application.



14 juin 2020

Le Comité Fédéral Construction & Artisanat s'est réuni pour faire le point sur le travail syndical, la situation dans les entreprises et le congé collectif de l'été.



20 novembre 2019

A l'occasion d'une cérémonie officielle, 3 délégués LCGB ont reçu leurs diplômes de l'IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment).



29 avril 2020

Bilan mitigé du LCGB quant au redémarrage dans la construction : Si la plupart des entreprises n'a pas connu de difficultés, nombreuses restent les entreprises qui font primer les profits sur la santé des salariés.



2 juin 2020

ALUZARE S.A., une société spécialisée dans la fabrication de portes et de fenêtres en métal, a été déclarée en état de faillite.



2020 & 2021

22 octobre 2021

Lors de la réunion du Comité LCGB-Construction & Artisanat, les discussions tournaient principalement autour de l'application du CovidCheck dans les entreprises du secteur.



8 septembre 2021

Grâce à la nouvelle convention collective pour le secteur carreleur-marbrier-tailleur de pierres, les salariés profitent de plusieurs améliorations.



10 mai 2021

Brita Constructions – International Business Real Estate SA. (IBRE SA), une société de construction, a été déclarée en état de faillite.



29 avril 2021

Le LCGB donne les détails sur la possibilité exceptionnelle de recourir au chômage partiel 2^e moitié de mai 2021 et le mois de juin 2021.



2 octobre 2020

Soteman Sarl, une entreprise qui a offert des travaux préparatoires de chantiers ainsi que des transports routiers, a été déclarée en état de faillite.



17 septembre 2021

Le Comité Fédéral Construction & Artisanat du LCGB s'est réuni pour préparer les prochaines négociations de la CCT du secteur de la construction.



22 juillet 2021

Les syndicats ont signé un avenant avec la fédération des ascensoristes qui prolonge la convention collective sectorielle jusqu'au 31 juillet 2024.



3 mai 2021

CMT CONSTRUCTION Sarl déclaré faillite ! Le LCGB s'engage à assister le personnel concerné.



2 mars 2021

Le LCGB a publié le guide pratique actualisé avec un résumé des conditions de travail et de la convention collective applicable en 2021.



26 juin 2020

NORBERT KELLER AG S.A., une société spécialisée dans la fabrication de systèmes coussants design avec un site de production, a informé ses salariés qu'elle va être déclarée en état de faillite.





17 décembre 2021

Le LCGB donne aide et assistance aux anciens salariés de Construction Dumong et Phénix Constructions Métalliques qui étaient déclarés en faillite.



8 mars 2022

Suite à la faillite de Fries Construction Promotion Immobilière S.à.r.l., le LCGB s'engage à assister le personnel concerné.



15 mai 2022

Lors des élections de la délégation du personnel chez K2 Constructions Sàrl, les candidats LCGB ont remporté les 3 sièges de délégués titulaires.



13 juillet 2022

Les syndicats lancent un appel sans équivoque au patronat afin que les négociations CCT se poursuivent au plus vite.



2 juin 2023

Suite à l'échec des négociations de la CCT sectorielle, les plus de 40 délégués ont eu l'occasion de discuter de l'état des négociations et de réfléchir aux différentes possibilités d'agir face à cette situation.



8 décembre 2021

Bartz Constructions Sàrl déclaré faillite ! Le LCGB s'engage à assister le personnel concerné.



8 février 2022

Les syndicats LCGB ont rencontré la fédération des employeurs du secteur du bâtiment afin d'initier les négociations d'une nouvelle convention collective.



22 avril 2022

Le délégué Pedro Leandro CORREIA RAMOS et la secrétaire syndicale adjointe du LCGB-Construction & Artisanat, ont organisé un tournoi de football pour les enfants, qui a eu lieu à la Journée de l'Europe à Feulen.



25 juin 2022

Le LCGB a invité une soirée conviviale pour le secteur Construction & Artisanat à Clervaux, auquel ont participé 43 salariés de différentes entreprises de construction.



31 mai 2023

Dans le cadre d'une conférence de presse, les syndicats LCGB et OGBL ont exigé que les fédérations patronales mènent des négociations collectives sérieuses pour l'avenir du secteur.



7 décembre 2023

Près de 150 personnes ont participé au rassemblement de mobilisation pour le secteur de la construction. Le LCGB revendique une tripartite sectorielle afin de garantir le maintien de l'emploi pour l'ensemble du secteur et de reconnaître le travail des salariés !



14 novembre 2023

Le LCGB et la direction de PREFALUX S.A. ont signé un accord pour le renouvellement de la convention collective, qui couvre les 286 salariés.



3 octobre 2023

Une crise diluvienne dans le secteur de la construction et de l'artisanat doit être évitée. Le LCGB demande que le Gouvernement passe à l'action et convoque immédiatement une tripartite nationale.



27 juillet 2023

Lors d'une entrevue au Ministère du Travail, un bilan de l'état actuel du dossier de la faillite de Manuel Cardoso Constructions a été tiré.



8 décembre 2023

Lors d'une rencontre avec les ministres de l'Économie et du Travail, le LCGB demande une action rapide et des mesures pour la sauvegarde de l'emploi.



20 novembre 2023

Le LCGB a organisé une réunion d'information pour les salariés de Concept M&P Habitat et Imperium Constructions afin de les informer et de les conseiller sur la faillite.



26 octobre 2023

Le LCGB a organisé une réunion d'information pour les salariés de SOPIFACADES S.A., qui a informé ses 26 salariés quelques jours avant de la cessation de ses activités.



2 septembre 2023

Le LCGB a invité les délégués et membres des entreprises de construction du nord à un dîner convivial à Clervaux.



26 juillet 2023

Après une séance d'information ce matin à l'ADEM, une réunion a eu lieu à la centrale du LCGB afin d'informer les salariés de l'entreprise Manuel Cardoso Constructions sur l'établissement de la déclaration de créance et d'offrir des réponses à leurs questions.





20 janvier 2024

Le LCGB a invité ses membres auprès de Rinnen Constructions Générales, Rinnen Carrières, Mola, Yelo-Bau et Prefalux à un dîner convivial.



18 décembre 2023

Le comité fédéral LCGB-Construction & Artisanat s'est réuni pour présenter les résultats des rencontres avec les fédérations des employeurs et les ministres de l'économie et du travail.



28 février 2024

Le LCGB a organisé une réunion d'information afin de conseiller et d'assister les salariés de Carvalho Constructions Générales quant aux démarches à suivre en cas de faillite.



Au cours des cinq dernières années, le LCGB-SESF a mené une politique conséquente de défense des droits et d'amélioration des conditions de travail des salariés des banques et assurances. Grâce à un comité fédéral motivé et une équipe soudée de délégués et militants, le LCGB a pu également renforcer sa présence syndicale dans plusieurs grandes banques lors des élections sociales de mars 2024. Désormais, le LCGB-SESF compte 130 délégués effectifs. Ceci est la preuve que le travail syndical du LCGB a porté ses fruits. Maintenant, il appartient à nous tous de poursuivre cet engagement et ce travail pour les années à venir.

Face aux nombreux défis qui attendent les délégués nouvellement élus, le LCGB leur prêtera main forte par l'engagement de son secrétaire syndical et son offre en prestations et services. Plus concrètement, le LCGB va continuer à négocier des conventions collectives sectorielles attractives et modernes. Dans son programme d'action, le LCGB-SESF revendique notamment une série de mesures pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et un droit à la formation face au recours accru à la digitalisation et l'intelligence artificielle.

Le travail syndical de nos délégués, militants et membres au sein des banques et assurances reste une des tâches quotidiennes primordiales du LCGB-SESF. Au jour le jour, nous devons relever l'importance du support et de notre encadrement syndical pour une forte présence du LCGB-SESF dans les entreprises afin de remédier le plus vite possible aux problèmes quotidiens des salariés. Il importe également d'analyser les besoins des salariés afin de pouvoir adapter les prestations et services du LCGB en conséquence.

Une politique salariale reconnaissante du travail quotidien des salariés

Comme le cadre légal ne peut guère prendre en considération toutes les spécificités des différents secteurs économiques ou prévoir des règles individuelles pour certaines entreprises et au vu du cadre actuel de polycrises, le rôle des conventions collectives revêt un caractère important.

Face à la friosité des fédérations patronales ABBL et ACA de négocier des améliorations pour les salariés des banques et assu-

rances, le LCGB-SESF s'engage résolument à négocier des conventions collectives de travail sectorielles attractives et modernes qui reflètent les besoins actuels des salariés et qui constituent une nette amélioration du cadre légal. Cela passe par :

- l'augmentation du salaire de début de carrière ;
- une révision globale des grilles salariales ;
- l'augmentation de la prime de fidélité ;

- une obligation des employeurs de lutter contre l'accroissement des risques psycho-sociaux ;
- une réglementation du travail spécifique à certains régimes de travail comme les astreintes et permanences actives et passives par exemple.
- une réglementation de l'usage de l'intelligence artificielle afin d'atténuer d'éventuelles conséquences négatives en termes d'emplois.

Sauvegarde de l'emploi

L'évolution de notre économie confronte les salariés du secteur privé de plus en plus régulièrement à des mutations et adaptations. Des licenciements et pertes d'emploi font partie de cette réalité économique et sociale. C'est d'autant plus vrai depuis la crise bancaire de 2008 et le recours de plus en plus fréquent à l'outsourcing qui ont notamment engendré la négociation de nombreux plans de maintien dans l'emploi voire même des annonces de plans sociaux. Face à la précarisation de l'emploi dans le secteur privé, le LCGB-SESF se bat pour la mise en place de mesures spécifiques pour assurer une certaine stabilité de la vie professionnelle.

Les leçons tirées des expériences du passé ont permis l'émergence du modèle social luxembourgeois et de ses nombreux instru-

ments anti-crise (p.ex. cellule de reclassement) afin de limiter les licenciements économiques. Dès lors, le LCGB-SESF défend :

- une politique de recrutement axée sur le respect de la pyramide des âges, des plans de recrutement anticipatifs et la transmission du know-how ;
- l'introduction systématique des prétraitements progressifs dans les conventions collectives sectorielles des banques et assurances ;
- le renforcement des dispositions du Code du Travail relatives à la protection du salarié contre le licenciement ;
- une réforme du cadre légal applicable aux plans de maintien dans l'emploi et aux plans sociaux avec notamment l'obligation que tout plan social soit d'office précédé d'un plan de maintien dans l'emploi ;

- la possibilité d'introduire un recours devant l'Office national de conciliation en cas de refus de négociation, échec de négociation ou non-respect d'un plan de maintien dans l'emploi avec droit de grève en cas de la prononciation d'une non-conciliation ;
- la création d'une cellule d'accompagnement des sureffectifs comparable à la cellule de reclassement (CDR) afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements par :
 - » l'encadrement de la transition vers la digitalisation, notamment dans le domaine de la requalification et des formations y nécessaires ;
 - » l'offre de formations continues visant à permettre des transferts entre secteurs ;

- » des prêts temporaires de main-d'œuvre ou travaux d'utilité publique ;

- » un placement dans une initiative pour l'emploi ;
- » un renforcement de l'économie

sociale et solidaire pour permettre de nouvelles formes de prises en charge non-limitées aux initiatives pour l'emploi.

Meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale

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

- la négociation de comptes épargne-temps appropriés dans les CCTs ;
- l'application généralisée de l'horaire mobile ;
- le droit du salarié au temps partiel et au retour vers le temps plein ;
- un recours plus poussé au télétravail par :
 - » une augmentation des seuils de tolérance fiscaux actuels pour le télétravail de 34 jours à 55 jours pour les frontaliers, ce dernier seuil étant le nombre de jours maximal

qui permet à tous les frontaliers travaillant à temps plein de rester affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise ;

- » une révision du règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale afin d'y introduire un statut spécifiquement dédié aux travailleurs frontaliers.

La prévention des risques psychosociaux

L'augmentation des maladies liées aux risques psychosociaux, notamment le burnout, constitue une tendance lourde dans le secteur financier. Dès lors, le LCGB-SESF s'engage à :

- promouvoir des actions de prévention des risques psychosociaux en entreprise mais aussi au niveau sectoriel (conférences au sujet de la gestion du stress, mise en place de groupes de parole avec la médecine du travail etc...);
- œuvrer pour que chaque délégation du secteur des banques et assurances reçoive un bilan annuel de l'Association pour la Santé au travail des secteurs tertiaire et financier (ASTF) concernant leur entreprise respective et que celui-ci s'accompagne d'un

échange entre délégation, ressources humaines et ASTF au sujet des mesures à prendre ;

- demander un bilan annuel sectoriel à l'ASTF, à destination de l'intersyndicale et des organisations patronales ABBL et ACA, suivi d'une réunion d'échange entre toutes ces parties afin d'analyser les résultats et de définir de la mise en place de mesures de prévention.

Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

Dans les secteurs des banques et assurances, le phénomène de la digitalisation est bien connu depuis de nombreuses années. Cependant, l'essor et la révolution se sont accentués de manière vertigineuse avec un recours de plus en plus prononcé à l'intelligence artificielle. Ceci oblige les salariés à devoir faire face à des remises en question d'emploi de manière régulière.

Comme la digitalisation peut présenter de nouvelles opportunités sous condition d'un encadrement approprié, le LCGB-SESF œuvre pour un meilleur accompagnement humain de la transition digitale. Afin de renforcer les droits des salariés face à la digitalisation, le LCGB-SESF s'engage pour :

- le droit individuel du salarié à la formation continue ;

- la création d'un compte épargne formation individuel ;
- l'interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en dehors de leur lieu de travail, respectivement de leur temps de travail ;
- la mise en place d'un cadre légal strict concernant la collecte, le stockage et l'utilisation des données digitales (p.ex. géolocalisation, listes téléphoniques).

Recrutement de membres

Le LCGB-SESF compte renforcer sa représentativité dans les secteurs des banques et assurances lors des prochaines élections sociales en 2029 et recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain. Le nombre de majorités doit augmenter et de nouvelles entreprises doivent être prospectées afin d'y présenter des listes et d'y obtenir de nouveaux délégués élus. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-SESF utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur des banques et assurances ;
- l'information régulière des salariés et des

membres du LCGB ;

- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.



Rapport d'activité

23 mai 2019

Le LCGB-SESF a organisé une formation à l'attention de ses délégués pour les sensibiliser au niveau de la nouvelle nomenclature du secteur bancaire, qui sera mise en place dès janvier 2020.



7 octobre 2019

Une délégation du LCGB-SESF a rencontré le Ministre du Travail et de l'Emploi, Dan KERSCH, pour un échange quant au nombre important de salariés externes qui travaillent sur le site de RBC ITS à Esch-Belval.



4 février 2020

Le LCGB a rencontré une délégation de FEDIL Employment Services pour un échange de vues sur le secteur intérimaire.



12 novembre 2020

Le comité national LCGB-SESF s'est réuni afin d'aborder des sujets actuels du secteur financier. Le cahier de revendications, portant sur l'amélioration du volet qualitatif de la convention collective du secteur des banques, a été présenté et validé par les membres.



14 juin 2019

Le LCGB-SESF, l'OGBL, l'ALE-BA et la délégation du personnel de HSBC Private Bank S.A. ont signé un plan social. Suite à une décision de réorienter sa stratégie commerciale et d'externaliser certaines tâches vers d'autres entités du groupe, 32 postes de travail vont devoir être supprimés.



13 décembre 2019

Un accord pour un plan social a pu être trouvé pour les salariés de RBC Luxembourg. Afin de garantir la sauvegarde des existences des salariés concernés, les syndicats ont pu obtenir des mesures d'accompagnement dans le cadre des négociations visant le maintien dans l'emploi.



13 juillet 2020

Le LCGB-SESF, l'OGBL et l'ALE-BA et la délégation du personnel de Öhman Bank S.A. ont signé un plan social qui va impacter 17 salariés. La banque suédoise vise à cesser ses activités au Luxembourg et par conséquent a vendu une partie de son portefeuille clients à VP Bank.





25 novembre 2020

Les syndicats LCGB et OGBL ont été informés par leurs représentants du personnel de l'intention du groupe RBC de procéder à une nouvelle réduction des coûts par notamment voie d'une nouvelle réduction du personnel, dont le Luxembourg sera à nouveau impacté.



11 décembre 2020

Le LCGB et l'OGBL n'ont pas signé une extension du plan social de Catella Bank sur une durée de 24 mois car celle-ci équivaut à une détérioration importante des droits des salariés par rapport au plan social initial.



13 janvier 2021

Lors de la 2^e réunion en vue du renouvellement de la convention collective de travail la situation économique du secteur bancaire a été présentée par l'ABBL et les syndicats ont présenté à tour de rôle leur catalogue de revendications.



4 février 2021

CCT banques : Le LCGB et l'OGBL refusent que la crise sanitaire soit utilisée pour prendre les salariés en otage et les priver ainsi de toutes améliorations financières. Les discussions ont été mouvementées lors de la 4^e réunion et n'ont pas permis de trouver un accord à ce stade.



4 mars 2021

RBC ITS veut résilier 243 postes de travail. Pour les syndicats, le nouveau plan social est inacceptable et considéré comme « course effrénée au profit ». Il s'agit déjà du 3^e plan social depuis la reprise totale par la Royal Bank of Canada en 2012.



19 novembre 2020

Lors d'une conférence de presse, les organisations syndicales LCGB et OGBL ont dénoncé le cavalier seul de l'ALEBA avec l'ABBL et l'ACA quant au renouvellement des conventions collectives du secteur des banques et des assurances.



9 décembre 2020

La 1^{ère} réunion de négociation pour le renouvellement de la CCT Banques. Les partenaires sociaux ont pris connaissance de l'existence de 3 catalogues de revendications : ABBL, Aleba et le catalogue commun OGBL/LCGB.



15 décembre 2020

Une 1^{ère} réunion de négociation en vue du renouvellement de la CCT dans le secteur des assurances a eu lieu. Une mise au point a tout d'abord été faite en vue de la suite des négociations et des 3 cahiers de revendications (ACA, LCGB & OGBL et Aleba).



15 janvier 2021

La 2^e réunion pour le renouvellement de la convention collective du secteur des assurances a eu lieu. Après une présentation de la situation économique du secteur des assurances par l'ACA, les syndicats ont à tour de rôle présenté leur catalogue de revendications.



10 février 2021

CCT assurances : La 4^e réunion n'a pas permis de trouver un accord à ce stade.



8 juin 2021

La direction de RBC ITS fait preuve d'une gestion chaotique du plan social et ne respecte pas la confidentialité sur laquelle elle a insisté lors des négociations.



11 mai 2021

CCT assurances : Des avancées ont été réalisées, notamment une définition précise des cadres supérieures et l'introduction d'un droit à la déconnexion.



1^{er} avril 2021

Bien que l'ALEBA ait accepté la proposition des deux syndicats représentatifs au niveau national d'établir un catalogue de revendications commun, elle se présente seul auprès de l'ABBL. Est-ce que cette action met en risque le front syndical commun ?



15 mars 2021

Le LCGB-SESF, l'OGBL et l'ALEBA ont signé un plan social à la banque Mitsubishi UFJ Investor Services & Banking (Luxembourg) S.A qui va impacter 16 salariés suite à la délocalisation des services et opérations de fonds vers d'autres sites du groupe.



10 juin 2021

A l'issue de six mois d'intenses négociations, le LCGB-SESF, l'OGBL et l'ALEBA ont signé avec l'ABBL et l'ACA des accords de renouvellement pour les deux conventions collectives de travail respectives pour une période de trois ans.



20 mai 2021

CCT banques : Les parties se sont rapprochées dans des avancées majeures par rapport à leurs revendications respectives, notamment aussi au niveau des améliorations salariales.



27 avril 2021

La convention collective des salariés des sociétés spécialisées dans les solutions de paiement par carte. SIX Payments Services (Europe) S.A, Worldline Europe S.A. et Cetrel Securities S.A, a été renouvelée.



31 mars 2021

Le LCGB-SESF, l'OGBL et l'ALEBA informent qu'un accord pour un plan social a pu être trouvé pour les salariés de RBC Luxembourg.



11 mars 2021

Le LCGB-SESF et l'OGBL ont pris acte de la décision du ministre du Travail, qui, s'appuyant sur une analyse approfondie de l'ITM, a retiré sa représentativité sectorielle à l'Aleba. La porte reste ouverte pour un front syndical commun.





26 novembre et 13 décembre 2021

Les négociations d'un plan social auprès de la banque Natixis Wealth Management ont commencé. En effet, Natixis Wealth Management a annoncé la suppression de 26 postes au maximum suite à une restructuration de ses activités. Au terme de 7 réunions de négociations, un plan social a été signé le 13 décembre 2021.



6 avril 2022

Comme annoncé en 2021, la Commerzbank va cesser ses activités commerciales sur le site du Luxembourg. Cela signifie notamment que pas moins de 169 salariés au total perdront leur emploi.



12 octobre 2022

Les associations patronales du secteur financier appellent à la justice sociale en matière de salaires. Mais en criant au plafonnement de l'index, le secteur financier ne cherche certainement pas à obtenir de la justice salariale pour ses employés, mais plutôt à plafonner l'index automatique des salaires à un minimum ou à le clouer au salaire minimum.



18 novembre 2022

Après l'expiration du délai de négociation, un plan social a été signé avec la direction de Riverbank, le LCGB-SESF, l'OGBL et l'ALEBA. Touchée par un contexte réglementaire et économique exigeant, la banque a décidé de réorganiser son fonctionnement et de supprimer jusqu'à 13 postes essentiellement dans le département IT.



11 juillet 2023

Lors de l'assemblée générale du LCGB-SESF, les activités des derniers mois et les défis à venir ont été mis en avant.



8 octobre 2021

Les représentants du LCGB-SESF et de l'OGBL ont rencontré l'ABBL pour se concerter sur les lignes directrices en matière de congé social. Ils se sont accordés sur le principe que la procédure d'octroi d'un congé social est la même que la procédure en cas d'absence pour maladie.



31 mars 2022

Le LCGB-SESF et OGBL ont signé la nouvelle convention collective de travail pour les salariés des sociétés Worldline Financial Services (Europe) S.A., Cetrel Securities S.A. et Worldline Europe SA.



28 juin 2022

Le LCGB-SESF a de nouveau pu accueillir ses membres, après deux ans de pandémie COVID-19, dans le cadre de leur assemblée générale.



10 novembre 2022

Les syndicats LCGB-SESF, ALEBA et OGBL ont été invités à négocier un plan social qui touchera 32 à 44 salariés sur les 80 salariés de la East-West United Bank S.A. (EWUB), basée à Luxembourg depuis plus de 45 ans.



8 juin 2023

Lors de l'assemblée générale de la section LCGB-SESF de l'entreprise RBC, des réponses ont été apportées à des questions importantes et des mandats ont été élus.



29 mai 2024

Le LCGB, l'ALEBA et l'OGBL ont signé un plan social chez Bank of New York Mellon, qui annonçait la suppression d'un maximum de 36 emplois dû à l'externalisation de certains services au sein de la banque.



24 avril 2024

L'intersyndicale LCGB-ALEBA-OGBL était réunie pour des discussions portant sur les négociations des conventions collectives de travail du secteur financier.



28 novembre 2023

Lors d'une réunion extraordinaire à la BGL BNP Paribas, Jean-Paul FRIEDRICH a été nommé à l'unanimité comme nouveau président de la délégation du personnel. Laurent STEINBACH a repris le poste de délégué permanent dès juin 2023.



22 septembre 2023

La fête du 20^e anniversaire du LCGB-SESF au Conservatoire Ville de Luxembourg a été accompagnée musicalement sous la direction de Gast WALTZING. Parmi les orateurs invités figuraient la ministre des Finances Yuriko BACKES et le directeur général du Mécanisme européen de stabilité, Pierre GRAMEGNA.



4 juin 2024

L'ACA et les syndicats LCGB-SESF, OGBL et ALEBA sont heureux d'annoncer qu'un accord sur le renouvellement de la convention collective a été trouvé entre tous les partenaires sociaux.



16 mai 2024

Banques : Malgré les bénéfices astronomiques, les salaires stagnent, les heures supplémentaires s'accumulent, et les inégalités se creusent. Il est grand temps de placer les employés au centre des priorités.



29 novembre 2023

Les dénonciations partielles des CCT Banques et Assurances sont accompagnées de catalogues de revendications communes des organisations syndicales, qui répondront aux défis actuels et aux besoins futurs des salariés du secteur des banques et des assurances.



5 octobre 2023

Lors d'une assemblée générale extraordinaire, le président sortant du LCGB-SESF, Gabriel DI LETIZIA, a été remercié pour son engagement de longue date et le nouveau président, Benoît MIGEAUX, a été présenté.



22 août 2023

La délégation du personnel de la société Fuchs & Associé Finance S.A., actuellement en liquidation, dénonce vigoureusement l'échec des négociations avec le liquidateur en vue de la mise en place d'un plan social qui aurait permis d'indemniser correctement les salariés.





12 juillet 2024

Face aux enjeux liés à l'évolution des métiers bancaires et à leur attractivité, l'ABBL et les représentants syndicaux de l'ALEBA, de l'OGBL et du LCGB-SESF ont trouvé un accord pour la convention collective du secteur bancaire luxembourgeois pour la période 2024-2026. La signature officielle a eu lieu le 1^{er} août 2024.



24 juin 2024

Bien que le LCGB-SESF, l'ALEBA et l'OGBL aient pu améliorer les conditions de départ pour les salariés concernés du plan social chez UBS / Crédit Suisse, ils déplorent que ces derniers aient dû faire involontairement les frais de cette fusion.



17 juillet 2024

Conférence de presse sur la convention collective des banques : Même si l'accord a permis d'obtenir des améliorations structurelles, les syndicats ne lâcheront pas.



LCGB-Services & Commerce

Depuis les dernières élections sociales, le comité fédéral a mené une politique conséquente d'amélioration des conditions de travail et de rémunération des salariés du secteur du commerce. Au cours des cinq dernières années, la fédération du LCGB-Services et Commerce a ainsi négocié de nombreuses conventions collectives et a en outre mis un accent particulier sur l'aide et assistance des délégués, militants et membres.

Grâce à une équipe soudée de secrétaires syndicaux et un comité fédéral motivé, le LCGB a pu également renforcer sa présence syndicale dans les entreprises lors des élections sociales de mars 2024. Désormais, le LCGB-Services et Commerce compte en 2024 environ 372 délégués pour 86 entreprises en 2024. Les élections ont permis pour la première fois d'avoir un délégué libéré chez Auchan, un deuxième délégué libéré chez Delhaize et même un délégué chez Amazon, la plus grande société du secteur privé !

Face aux nombreux défis qu'attendent les délégués nouvellement élus, le LCGB leur prêtera main forte par l'engagement de ses

secrétaires syndicaux et son offre en prestations et services. Plus concrètement, le LCGB va continuer à négocier dans les conventions collectives des dispositions spécifiques relatives aux heures d'ouverture dans le commerce.

Dans son programme d'action, le LCGB-Services et Commerce revendique en outre une série de mesures pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et pour une compensation financière adéquate de la flexibilité demandée aux salariés du commerce.

Le renforcement du pouvoir d'achat

Face à des crises successives depuis 2020, marquées par une inflation importante et un coût de la vie de plus en plus élevé, le LCGB-Services et Commerce s'engage de manière générale pour le renforcement du pouvoir d'achat des salariés par :

- le maintien de l'indexation automatique des salaires ;
- l'augmentation régulière du salaire social minimum ;
- une politique des crédits d'impôts en faveur des salaires bas et moyens ;
- l'amélioration régulière des allocations familiales ;
- la négociation de conventions collectives avec des conditions de rémunération attractives.

L'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur

La législation actuelle sur les heures d'ouverture dans le commerce date dans sa forme initiale de 1995 et pose de nombreuses difficultés pour les salariés au niveau de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Rapidement, la problématique est devenue plus complexe par l'introduction de nombreuses dérogations au cadre légal notamment en ce qui concerne le travail dominical. Aujourd'hui, une réforme du cadre légal s'impose afin de prendre en compte les besoins et contraintes des salariés. Plus concrètement, le LCGB-Services et Commerce revendique :

- une réglementation légale des heures d'ouverture qui prend en compte les

besoins d'équilibre entre travail et vie familiale des salariés et qui limite toute libéralisation totale et unilatérale des heures d'ouverture ;

- des compensations légales financières adéquates pour la polyvalence et la flexibilité exigée par l'entreprise (p.ex. augmentation du supplément légal pour travail du dimanche à 100 % par heure travaillée) ;
- la prestation de tout travail dominical, pendant des horaires étendus en soirée (après 19h00), les veilles de jours fériés et les jours fériés uniquement sur base volontaire du salarié et avec l'introduction de majorations de salaire pour ces heures ;
- l'abolition du principe que le salarié

ne bénéficie pas des majorations de salaire pour travail dominical lorsqu'il bénéficie d'un jour de repos en semaine en compensation ;

- le choix du salarié entre plusieurs mesures compensatoires des heures supplémentaires (droit de choisir entre le versement d'un supplément de salaire ou l'attribution d'un congé équivalent) ;
- l'introduction de sanctions pour les employeurs, qui ne respectent pas le cadre légal relatif aux heures d'ouverture et de fermeture.

Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale

Dans le cadre des heures d'ouverture dans le commerce, le LCGB-Services & Commerce se soucie d'un déséquilibre entre vie professionnelle et familiale. Les conséquences de ce déséquilibre se traduisent par un manque de repos, l'augmentation des niveaux de stress ainsi que les risques de santé, d'accidents et de maladie. Le LCGB-Services et Commerce œuvre en faveur de :

- la négociation de clauses dans les conventions collectives permettant une augmentation de la durée de travail du dimanche jusqu'à 8 heures ;
- la garantie d'un congé de 2 semaines avec 3 week-ends libres pour les salariés faisant régulièrement recours au travail dominical ;
- la répartition obligatoire du travail hebdomadaire sur 5 jours en cas de

travail le samedi et dimanche du même week-end (principe du respect de la journée de travail de 8 heures) ;

- le droit d'office du salarié à des congés supplémentaires de 6 jours par an en cas de non-respect régulier du repos de 44 heures consécutives (modification de l'art. L. 231-11 du Code du Travail).

Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

Comme dans de nombreux secteurs économiques, le recours à la digitalisation et à l'intelligence artificielle pose également de nombreux défis pour les salariés du commerce et du secteur des services.

Par conséquent, le LCGB-Services et Commerce s'engage pour :

- l'introduction au niveau du Code du Travail d'un véritable droit du salarié à la formation continue ;

- une politique de formation continue adaptée à l'ère digitale ;
- l'équipement des salariés avec tous les outils et moyens nécessaires pour la bonne exécution de leurs tâches ;
- le respect du droit à la déconnexion des salariés.

Recrutement de membres

Le LCGB-Services et Commerce compte renforcer sa représentativité dans le secteur du commerce lors des prochaines élections sociales en 2029 et recruter davantage plus de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Services et Commerce utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre le

secrétaire syndical et les délégués du personnel ;

- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur des services et du commerce ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;

- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.





Rapport d'activité

3 octobre 2019

Lors du congrès fédéral, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les actions à entamer par les différentes fédérations.



13 novembre 2019

Le LCGB et l'OGBL ont signé un avenant à la convention collective de travail pour les salariés de la société Hifi International comprenant entre autres une prime exceptionnelle de 1.000 €.



7 janvier 2020

Le LCGB a renouvelé la convention collective de travail pour les plus de 220 salariés de la société Munhowen avec une durée de trois ans.



20 janvier 2020

Une nouvelle réunion de négociation pour le renouvellement de la convention collective pour Cactus a eu lieu entre la direction et les syndicats. Malheureusement, aucun accord n'a pu être trouvé.



4 octobre & 7 novembre 2019

Après plus d'un an, les négociations pour la convention collective pour le personnel de Cactus se trouvent dans l'impasse, car aucun accord n'a pu être trouvé à ce jour, et ce, malgré l'excellente situation économique de l'entreprise. Les syndicats contractants LCGB et OGBL ont décidé de saisir l'ONC.



14 décembre 2019

Afin de faire valoriser les efforts et l'engagement des salariés, le LCGB a organisé des piquets de protestation aux Cactus Bascharage, Howald et Belle Etoile.



9 janvier 2020

Le LCGB et la direction de CR Retail (Shell Aire de Berchem) ont renouvelé la convention collective, valable du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021.





19 mars 2020

Face à la crise sanitaire grave qui persiste au Luxembourg, le LCGB a fait ses propres démarches envers le gouvernement afin de garantir la sécurité et la santé de tous les salariés au Luxembourg.



24 avril 2020

Le LCGB regrette que les bonnes intentions des enseignes commerciales de fermer leur établissement le dimanche durant cette crise aient été de courte durée. Pour le LCGB, il reste essentiel de garantir la santé et la sécurité de chaque salarié et client !



27 mai 2020

Comme les terrasses ouvrent le 27 mai 2020 et tous les établissements de restauration à partir du 29 mai 2020, le LCGB informe sur les mesures de sécurité généralement d'application générale et spécifique pour la gastronomie.



29 juin 2020

Suite à la signature de l'accord de principe du 24 janvier 2020, le renouvellement de la convention collective pour les salariés d'Auchan fut signée pour une durée de 36 mois.



19 novembre 2020

Lors d'une réunion avec la direction des Domaines Vinsmosselle à Wellenstein, il a été décidé de reconduire la convention collective actuelle en maintenant la totalité des acquis pour une durée d'un an.



14 février & 6 mars 2020

En février, un accord a pu être trouvé avec la direction de Cactus sur le renouvellement de la CCT, avec toute une série d'améliorations dans l'intérêt des salariés. Elle a été signée le 6 mars 2020 pour une durée de 36 mois.



21 mars 2020

Le LCGB souligne l'engagement et les efforts des salariés du secteur du commerce face à la crise sanitaire. C'est pourquoi le LCGB demande au gouvernement et aux employeurs d'implémenter un maximum de mesures de sécurité et de précautions hygiéniques immédiates.



8 mai 2020

Covid-19 : Le LCGB a publié un résumé compact des mesures d'application générale et mesures particulières pour le commerce.

18 juin 2020

Le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL ont signé un accord d'entreprise avec la direction de LAMESCH Exploitation S.A qui prévoit des dispositions favorables pour les 585 salariés de l'entreprise.



2 juillet 2020

Suite à l'accord de principe de janvier 2020, le renouvellement de la convention collective pour les salariés de la Brasserie de Luxembourg fut signé pour une durée de 36 mois.



6 avril 2021

Travail dominical dans le secteur du commerce : Le LCGB regrette toutefois que même après son engagement pour trouver un compromis valable pour chacun, aucun accord n'a pu être trouvé. En conclusion, le cadre légal doit être appliqué. Néanmoins, le LCGB a fait une dernière proposition.



29 mars 2021

Le LCGB a rencontré la fédération patronale CLC pour trouver un compromis, qui permettra de déroger, sous conditions strictes définies, au plafond maximal de 4 heures de travail dominical dans le secteur du commerce.



23 février 2021

Le LCGB s'engage pour le maintien des 4 heures de travail dominical avec une extension possible uniquement sur base volontaire.



18 décembre 2020

Le LCGB, l'OGBL et la direction du groupe ont signé le renouvellement de la convention collective de travail des salariés de Match et de Courthéoux (personnel administratif).



9 décembre 2020

Le LCGB s'est réuni avec la direction de la société 5àsec pour la vérification, l'approbation et la signature du plan de maintien de l'emploi permettant une sauvegarde des existences de 73 salariés.



24 mars 2021

Le LCGB et la direction de Canon ont signé le renouvellement de la CCT pour une durée de 36 mois avec notamment une augmentation de la prime de fidélité de 110 € à 180 € par année de service.



3 mars 2021

Suite à plusieurs réunions et propositions à la direction, un accord a été trouvé et une prime de 200 € sous forme de bon d'achat « Domaines Vinsmoselle » sera allouée à chaque salarié.



16 février 2021

Le LCGB ainsi que la direction de Motorway (stations Total) ont signé le renouvellement de la convention collective de travail. L'accord avec une validité de 24 mois prévoit plusieurs améliorations.



17 décembre 2020

Le LCGB, l'OGBL, ainsi que la direction de Hifi International ont signé le renouvellement de la convention collective de travail. L'accord avec une validité de 36 mois prévoit plusieurs améliorations importantes.



20 novembre 2020

Le LCGB et la direction de Motorway ont conclu un accord de principe quant au renouvellement de la CCT pour une durée de 24 mois.





27 mai 2021

Après des mois de négociation, les syndicats LCGB et OGBL ont pu trouver un accord avec la direction d'EG GROUPE pour la reconduction de la convention collective pour 3 ans pour les 85 salariés des stations Esso & Texaco au Luxembourg.



20 juillet 2021

Le syndicat majoritaire LCGB, ainsi que l'OGBL, ont signé le renouvellement de la convention collective avec la direction Delhaize. L'accord sera valable pour une durée de 3 ans et comprend de nombreux acquis.



27 octobre 2021

Le LCGB et l'OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective de travail pour les sociétés Heintz van Landewyck S.à r.l., Landewyck Tobacco S.A. et Landewyck Holding S.à r.l..



29 novembre 2021

Le LCGB a signé une prolongation de la convention collective avec la direction du Pall Center. L'accord sera valable pour une durée de 3 ans.



5 janvier 2022

Finalement après presque une année de négociations, la convention collective pour les 320 salariés de LUXLAIT a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2024.



22 avril 2021

Le LCGB a supporté les salariés de Carnesa dans leurs témoignages auprès de la direction concernant le harcèlement d'un supérieur hiérarchique.

22 juin 2021

Les partenaires sociaux ont donné un avis favorable au plan de maintien dans l'emploi pour le secteur Horeca, ce qui permettra aux entreprises en difficultés de recourir au chômage partiel pour les salariés et encadre certaines dispositions comme la formation ou le prêt de main d'œuvre.



25 octobre 2021

Le LCGB et l'OGBL ont signé une toute 1^{re} convention collective de travail pour les quelque 150 salariés de la société Zara. L'accord signé pour une durée de 3 ans comprend entre autres une prime de fin d'année et jusqu'à 4 jours de congé supplémentaire en fonction de l'ancienneté.



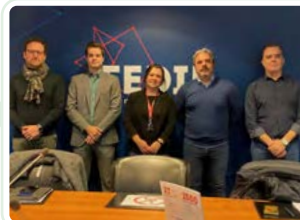
18 novembre 2021

Le LCGB et la direction CR Retail ont renouvelé la convention collective de travail pour les 67 salariés de la station SHELL de l'aire de Berchem pour une durée de 3 ans.



15 décembre 2021

Le LCGB et l'OGBL ont signé le 1^{er} plan de maintien de l'emploi (PME) avec FEDIL Catering. Ce PME, qui vise à garantir les existences des salariées du secteur, aura une durée de validité jusqu'au 30 avril 2022.



9 novembre 2022

Le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL ont signé une prolongation de la convention collective au sein de Neuberg S.A. L'accord sera valable pour une durée de trois années.



27 septembre 2022

Le LCGB, seul syndicat représenté dans la société AuchanDrive, et la direction ont signé un accord pour l'instauration d'une première convention collective du service de courses en ligne. Après plusieurs mois de négociations, l'accord sera valable pour une durée de 3 ans.



15 juillet 2022

Le LCGB, syndicat majoritaire chez PreZero Lamesch, et l'OGBL ont signé une prolongation de la convention collective avec la direction pour une durée de trois ans.



27 juin 2022

Le LCGB a signé une prolongation de la convention collective avec la direction de Lidl Luxembourg. L'accord sera valable pour une durée de trois ans et prévoit entre autres des augmentations salariales.



21 & 23 mars 2022

Le LCGB a réagi aux propos diffamatoires diffusés par le syndicat majoritaire en ce qui concerne l'absence d'accord pour le travail dominical en distribuant des flyers reprenant les faits relatifs aux discussions. Grâce à la persévérance du LCGB, l'accord sur le travail dominical a finalement été signé chez Cactus le 23 mars.



14 octobre 2022

La convention collective des salariés de Villeroy & Boch a été renouvelée et relève un clair remerciement et engagement envers les salariés tout au long de ses dernières années.



21 juillet 2022

Dans le cadre de la signature de la convention collective pour les employés de « De Verband S.C. », des augmentations salariales ont notamment été négociées.



29 juin 2022

Face à une situation préoccupante des commerces aux frontières, le LCGB s'est entretenu avec le Ministre des Classes Moyennes afin d'anticiper les risques éventuels.



20 juin 2022

Face aux conséquences de l'inflation et de la hausse des prix de l'énergie pour de nombreuses entreprises du secteur des services et du commerce, le LCGB a demandé une réunion d'urgence avec



le ministre des Classes moyennes afin d'échanger sur cette problématique et les mesures envisagées par le gouvernement.

17 janvier 2022

Dans un contexte fortement marqué par la crise sanitaire et ses répercussions, les syndicats LCGB et OGBL ainsi que la direction du Casino 2000 ont signé un accord sur le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de l'entreprise.





2 décembre 2022

Le LCGB, l'OGBL et la direction du groupe CORA ont signé le renouvellement de la convention collective pour les salariés de CORA Foetz et CORA City Concorde.



21 décembre 2022

Le LCGB et la direction de Motorway Luxembourg S.A, regroupant 24 stations-service Total Energies au Grand-Duché de Luxembourg, ont signé une nouvelle convention collective de travail qui apporte des améliorations pour les 454 employés de l'entreprise.



18 janvier 2023

Le LCGB et l'OGBL ainsi que la direction du Casino 2000 ont signé un accord sur le renouvellement de la convention collective pour les 80 salariés de l'entreprise qui prévoit l'introduction de chèques repas.



11 mai 2023

Le LCGB et l'OGBL ainsi que la direction du supermarché AUCHAN Luxembourg ont signé un accord de principe pour le renouvellement de la convention collective pour les 1.200 salariés pour une durée de 36 mois.



20 juin 2023

Le LCGB, seul syndicat représenté chez les Domaines Vinsmoselle, a signé une nouvelle prolongation de la convention collective avec des améliorations substantielles pour les 106 salariés.



25 novembre 2022

Le LCGB et la direction des Domaines Vinsmoselle ont signé la prolongation de la convention collective pour les 106 salariés de la société.



20 décembre 2022

Le LCGB et la direction de la Brasserie Simon Exploitation et Cie ont signé une nouvelle convention collective pour une durée de 3 années.



22 décembre 2022

Le LCGB et l'OGBL ont signé un accord de principe pour le renouvellement de la convention collective avec la direction de la société Brasserie de Luxembourg.



28 février 2023

Le LCGB, seul syndicat représenté au sein de Munhowen S.A., qui compte un peu plus de 220 salariés, a signé une prolongation de la convention collective avec la direction.



15 juin 2023

Après plusieurs mois de négociations constructives, la direction de Cactus et les syndicats LCGB et OGBL ont signé la reconduction de la convention collective de travail pour une durée de 36 mois.





27 mai 2024

Suite à la reprise de Match et Courtheoux par Leclerc Luxembourg, les syndicats LCGB et OGBL ont pu signer avec la direction des supermarchés Leclerc Luxembourg un accord sur une convention collective pour le personnel des magasins Leclerc Luxembourg.



9 février 2024

Après la reconduction de la convention collective de Cactus en juin 2023, la signature du texte coordonnée a eu lieu.



28 juillet 2023

Le LCGB et la direction de Zeeman Luxembourg S.à.r.l., regroupant 12 magasins au Grand-Duché de Luxembourg avec 70 employés en tout, ont signé une nouvelle convention collective de travail.



11 avril 2024

Le LCGB, l'OGBL et la FEDIL Catering ont signé après 20 ans de discussions et 3 ans de négociations la première convention collective sectorielle pour les entreprises de la restauration collective.



10 octobre 2023

Premières élections sociales chez AVA Luxembourg : Les candidats du LCGB ont remporté à cette occasion la totalité des sièges des délégués.



18 juillet 2023

E.Leclerc reprend des parts du groupe Louis Delhaize, à savoir Cora Luxembourg, Match Est Sarl, Match Centre S.A, Courthéoux SA et Profilux SA. Le LCGB suit de très près l'évolution et souligne que le Groupe Ahold Delhaize n'est pas concerné.



LCGB-ASG

Association des salariés du secteur des garages

A cause du progrès technique continu, mais également par des décisions politiques, le secteur des garages se trouve pourtant en constante évolution. La digitalisation extensive des automobiles change non seulement la façon de travailler des salariés dans les ateliers, mais nécessite également une mise à jour régulière des connaissances du personnel administratif et de vente. A cela s'ajoute la tendance à l'internationalisation du secteur par l'implantation de grands groupes sur le territoire luxembourgeois, créant ainsi des difficultés pour les petits garages d'origine familiale.

Face à ces changements, le LCGB-ASG compte défendre les intérêts des salariés du secteur par une série de revendications reprises dans son programme d'action pour les cinq prochaines années.

Lors des prochaines négociations collectives, le LCGB-ASG s'engagera avec toutes ses forces pour plaider pour un accord moderne, qui tient compte des besoins et aspirations des salariés des garages en prévoyant des améliorations salariales, mais aussi des mesures

pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale.

Mais notre travail ne s'arrête pas là ! Le LCGB-ASG continuera à travailler arduement, ensemble avec ses délégués, membres et militants pour renforcer sa représentation au sein des délégations de personnel. Il s'agit aujourd'hui de préparer les élections sociales de demain ! Le LCGB-ASG s'engagera à tous les niveaux afin d'obtenir en 2029 la majorité dans le secteur des garages.

Amélioration de la convention collective de travail sectorielle

La convention collective sectorielle doit constituer un atout pour le recrutement d'une main d'œuvre qualifiée dans le secteur des garages. Toutefois, afin d'y arriver, il faut que la convention collective présente des conditions de travail et de rémunération intéressantes et modernes

pour augmenter l'attractivité des différents métiers du secteur. Le LCGB-ASG s'engage pour :

- renforcer le pouvoir d'achat par des augmentations salariales régulières ;
- négocier des carrières basées sur les

fonctions réellement exercées au sein de l'entreprise et adaptées aux évolutions futures ;

- assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, notamment par la négociation de clauses de flexibilité pour le temps de travail.

Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation et à l'intelligence artificielle

Notre société est en constante évolution et le monde du travail ne constitue pas une exception. Les métiers dans le secteur des garages ont beaucoup changé, voir disparu, notamment à cause du progrès technologique (p.ex. voitures de plus en plus intelli-

gentes). Dans les années à venir, la digitalisation et l'intelligence artificielle engendreront de nouvelles façons de travailler et nécessiteront une adaptation de la formation et des conditions de travail pour pérenniser les emplois. Le LCGB-ASG revendique :

- une politique de formation continue adaptée à l'ère digitale ;
- la promotion de la prévention digitale par le biais de mesures de formation et de reconversions professionnelles pour éviter les pertes d'emploi dans le secteur.

Recrutement de membres

Le LCGB-ASG compte renforcer sa représentativité dans le secteur des garages et vise clairement d'y obtenir la majorité lors des prochaines élections sociales en 2029. Pour y arriver, le LCGB-ASG compte recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain.

Le but visé est de renforcer sa représentation dans le secteur des garages, le nombre de majorités doit être augmenté et de nouvelles entreprises doivent être prospectées. Pour le recrutement de nou-

veaux membres, le LCGB-ASG utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB

au sein du secteur de l'automobile ;

- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.



Rapport d'activité

6 novembre 2019

Lors de l'assemblée générale du LCGB-ASG, les délégués ont à cette occasion défini la future politique syndicale ainsi que les futurs actions. Les discussions se sont concentrées sur l'amélioration des conditions de travail et de salaires, les défis de la digitalisation ainsi que le dialogue social.



24 novembre 2020

Le LCGB a participé à une première vidéoconférence pour le renouvellement de la convention collective du secteur des garages avec la FEDAMO. La situation économique et sociale du secteur a été présentée. Par la suite, le LCGB s'est concerté avec son comité pour établir un cahier de revendications.



19 mai 2021

Le LCGB s'est réuni avec la fédération des carrossiers à la Chambre des Métiers. La fédération y a confirmé sa présence pour la première réunion de négociation de la convention collective.



13 décembre 2019

Le nouveau comité LCGB-ASG s'est réuni pour la première fois afin de s'échanger quant au monde de l'automobile au Luxembourg ainsi que quant au travail syndical des prochains mois.

11 février 2021

A travers toute la pandémie, les entreprises du secteur de la mécanique automobile font face à des difficultés considérables. Pour cette raison, les fédérations FEDAMO et la Fédération des Carrossiers ensemble avec les syndicats LCGB et OGBI ont signé un plan de maintien dans l'emploi



15 juin 2021

Le plan de maintien dans l'emploi a été prolongée pour la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 (après homologation du comité de conjoncture).



3 août 2022

Dans un environnement difficile, les syndicats LCGB et OGBL et les fédérations professionnelles de la FEDAMO et de la Carrosserie se félicitent d'annoncer qu'après les négociations constructives des derniers mois, ils sont parvenus à un accord pour une nouvelle convention collective.

L'une des grandes nouveautés est que les carrossiers qui effectuent exclusivement des travaux de débosselage et de peinture rentrent dans les champs d'application de la convention collective et cela rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2022.



19 novembre 2021

Depuis des mois, les salariés du Garage Losch ont presté des heures supplémentaires sans recevoir les majorations légales ! La direction a maintenant assuré au LCGB de procéder aux paiements.



8 novembre 2023

Le président national du LCGB, Patrick DURY, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, et le président de la fédération des garages Reinaldo CAMPOLARGO se sont rendus au garage de Bilia Emond.



24 mars 2022

Les délégués du secteur des garages ont suivi une formation spécifique quant au rôle du délégué syndical au quotidien au CEFOS à Remich.



Depuis toujours, la priorité absolue du LCGB-CNSG est de sauvegarder les existences et de garantir le maintien dans l'emploi. Grâce à l'engagement sans faille du LCGB-CNSG, la convention collective sectorielle a permis d'apporter des améliorations des conditions de travail et de rémunérations substantielles. A travers les années à venir, la professionnalisation ainsi que la mise en place d'un cadre légal national régissant tous les métiers de la sécurité représentent les deux plus grands défis sur lesquels travaille le LCGB-CNSG

Face à une digitalisation omniprésente, l'encadrement humain de la digitalisation est en outre une priorité absolue du LCGB-CNSG, comme le démontre son programme d'action, qui regroupe une série de mesures et revendications pour contrer les défis du phénomène de la digitalisation. Faire évoluer les compétences des agents de sécurité et les soutenir pour s'adapter aux mutations technologiques n'est plus une option, mais une obligation vitale.

Le LCGB-CNSG est prêt pour mettre en œuvre les objectifs qu'il s'est fixés pour les prochaines années. Grâce au travail assidu de ses délégués, membres et militants, les élections sociales du 12 mars 2024 ont conforté le LCGB-CNSG dans sa position de syndicat majoritaire et de porte-parole des salariés du secteur du gardiennage et de la sécurité. En effet et à titre d'exemple, le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités chez Dussmann

Security, Securitas et Protection Unit. En outre, le LCGB a obtenu 3 mandats supplémentaires chez G4S Security.

Mais le travail syndical du LCGB ne s'arrête pas là, il se poursuit continuellement. Soucieux d'être proche des salariés, le LCGB-CNSG offre une aide et assistance toute particulière pour les salariés du gardiennage, avec une assistance juridique spécifique et gratuite pour les agents de sécurité ainsi qu'une lecture complète des fiches de salaires.

Le LCGB-CNSG compte renforcer davantage sa présence sur le terrain, notamment par des actions de sensibilisation et d'information concrètes, tout en continuant d'apporter son support aux salariés, notamment par le biais de ses services et prestations innovants.

Amélioration des conditions de travail et salariales des salariés du secteur

L'objectif primordial du LCGB-CNSG est la défense des droits des salariés, tout en garantissant la pérennité des emplois. Le LCGB-CNSG a déjà démontré sa capacité de s'engager pour la défense des intérêts de tous les salariés du secteur, notamment par la mise en place d'une assistance juridique pour les agents de sécurité dans le cadre de leurs fonctions. Afin d'améliorer les conditions de travail dans le gardiennage, le LCGB-CNSG œuvre pour :

- de meilleures conditions salariales pour tous les agents ;
- une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- la mise en place d'un cadre légal au niveau national régissant tous les métiers de la sécurité ;
- une reconnaissance des diplômes, qualifications ou équivalences des pays transfrontaliers ;
- la professionnalisation du métier ;
- l'application correcte de la législation et de la convention collective sectorielle ;
- la pérennisation des emplois dans le secteur ;
- une formation syndicale plus pointue des délégués du personnel, notamment au niveau de la convention collective et de la lecture des fiches de salaires.

Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

La digitalisation fait dorénavant partie intégrante dans pratiquement tous les domaines professionnels, le secteur gardiennage n'y échappe pas non plus à cette règle. Afin de faire face aux défis de la digitalisation, le LCGB-CNSG revendique :

- une politique de formation continue adaptée à l'ère digitale ;
- le droit des salariés à la formation professionnelle ;
- la promotion de la prévention digitale par le biais de mesures de formation et de reconversions professionnelles pour éviter les pertes d'emploi dans le secteur du gardiennage ;
- le retour au système de l'autorisation préalable de la Commission Nationale pour la Protection des Données (CNPD) pour tout enregistrement à des fins de surveillance au travail. Le traitement et la durée de conservation maximale de ces données serait à fixer par l'autorisation de la CNPD ;
- une obligation pour l'employeur de mettre à disposition les moyens techniques nécessaires pour l'exercice d'un travail (p.ex. un GSM si le salarié doit être joignable) ;
- l'organisation de formations par les employeurs quant à l'utilisation des tablettes ou applications numériques pour les salariés.

Recrutement de membres

Le LCGB-CNSG compte renforcer sa représentativité dans le secteur du gardiennage lors des prochaines élections sociales en 2029 et recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain.

Le but visé est de renforcer sa représentation dans le secteur du gardiennage, le nombre de majorités doit être augmenté et de nouvelles entreprises doivent être prospectées. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-CNSG utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur de la sécurité et du gardiennage ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.



Rapport d'activité

23 octobre 2019

Lors de l'assemblée générale du LCGB-CNSG, les délégués ont à cette occasion défini la future politique syndicale ainsi que les futurs actions. Les discussions se sont concentrées sur l'amélioration des conditions de travail et de salaires ainsi que les défis de la digitalisation.



3 mars 2020

La FEDIL Security Services a officiellement annoncé l'ouverture d'un centre de formation sectoriel. Cette revendication de longue durée du LCGB constitue un pas important vers la professionnalisation du métier d'agent de sécurité.



25 février 2020

Suite à la prise de connaissance du LCGB que le Parlement Européen ne compte plus renouveler le contrat de soumission de mars 2017 avec

Seris Security en vue d'une internalisation du service de sécurité, le LCGB a tout mis en œuvre pour défendre l'existence des salariés.



9 mars 2021

Lors de la 1^{re} réunion du groupe de travail interministérielle en vue d'une professionnalisation du métier d'agent de sécurité, le LCGB revendique un cadre légal, qui définit toutes les spécialités ainsi que les limites d'une mission d'un agent de sécurité.



25 février 2021

Le rachat de la partie cash de la société G4S par Brink's Security a été conclue à huis clos. Le LCGB se montre inquiet des répercussions du monopole qu'occupe désormais Brink's Security.



9 février 2021

Suite à l'engagement du LCGB durant ces derniers mois avec les différents acteurs gouvernementaux en faveur de la professionnalisation du métier d'agent de sécurité, un groupe de travail interministériel va finalement être mis en place.



23 novembre 2020

Lors du renouvellement de la convention collective de travail sectorielle, le LCGB, syndicat porte-parole dans le secteur du gardiennage et de la sécurité, a négocié une augmentation de minimum 1 % au 1^{er} janvier 2021.



20 septembre 2020

A l'occasion d'une rencontre au Ministère de l'Education Nationale, les syndicats ont revendiqué la création d'une formation professionnelle de base CCP au niveau de l'enseignement secondaire d'une durée de 3 ans en alternance, ainsi qu'une équivalence de diplômes et de qualifications professionnelles de tout autre pays de la communauté Européenne.



1^{er} & 26 mars 2021

En vue de l'acquisition mondiale du groupe G4S par Allied Universal, le LCGB va solliciter une entrevue avec la direction de G4S Luxembourg afin d'éclaircir les circonstances et s'assurer que les droits et acquis ainsi que la sauvegarde des existences des salariés soient garantis.



Lors de l'entrevue du 26 mars, les discussions ont porté sur le rachat de G4S, le chômage partiel et les problèmes récurrents de salaires.

18 février 2021

Le LCGB et le délégué permanent de G4S ont rencontré la direction afin d'aborder les problèmes récurrents des « erreurs sur salaires ».



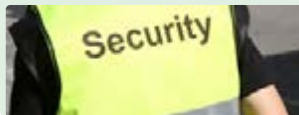
11 décembre 2020

Suite à l'annonce d'une acquisition mondiale du groupe G4S par Allied Universal, le LCGB exprime sa vive préoccupation quant à la pérennisation des 1.230 emplois du groupe au Luxembourg.



8 octobre 2020

Lors d'une réunion avec des représentants du Ministère du Travail, les syndicats ont formulé une demande pour scolariser les formations d'agent de sécurité actuellement proposées par l'ADEM dans le cadre des reconversions professionnelles.



30 mars 2020

Le LCGB demande de la FEDIL des mesures de protection de la sécurité et de la santé des salariés ainsi qu'une reconnaissance juste de leur engagement.



2021 & 2022



5 & 18 mai 2021

Après l'annonce d'un plan social, les syndicats ont demandé une entrevue d'urgence avec la direction de G4S ainsi qu'avec la FEDIL Security Services afin de recevoir plus d'informations. Lors de cette réunion, les syndicats ont demandé un plan de maintien de l'emploi.



12 octobre 2021

Les syndicats LCGB et OGBL ont rencontré la direction de Seris Security afin d'entamer les négociations pour un plan de maintien dans l'emploi. En effet, suite à l'internalisation des services de sécurité du Parlement européen, Seris Security risque de se retrouver en sureffectif.



1^{er} décembre 2021

Afin d'éviter des licenciements chez Seris Security, un plan de maintien de l'emploi a finalement pu être signé entre les syndicats et la direction.



4 mars 2022

La Commission paritaire du secteur du Gardiennage et Sécurité s'est réunie suite à une saisine de la société Vigicore. Un différend l'opposait à la société Brink's Security, concernant le transfert d'entreprise de trois salariés, dans le cadre d'une reprise de marché.



24 mars 2022

Une réunion en visioconférence du groupe de travail interministériel a été organisée avec le Ministère de la Justice dans le cadre de la réforme de la loi du 12 novembre 2002, portant sur les activités privées de gardiennage et de surveillance.



13 avril 2021

Les premières élections sociales auprès de l'entreprise Apleona Security, une nouvelle société créée en janvier 2020, ont eu lieu. Le LCGB a remporté 4 des 5 mandats.

1^{er} juin 2021

Après deux semaines de négociations, les syndicats ont signé un accord pour un plan de maintien dans l'emploi avec la direction de G4S Security Solutions, visant à sécuriser les parcours professionnels des salariés et réduire les risques de licenciements.



14 octobre 2021

Dans le cadre d'une commission paritaire des syndicats et la FEDIL Security Services, le bilan annuel du centre de formation SITC a été tiré.



21 décembre 2021

Le plan de maintien dans l'emploi chez G4S a porté ses fruits. L'objectif zéro licenciements est atteint !



16 mars 2022

Sur invitation de FEDIL Security Services, les partenaires sociaux ont visité le centre de formation sectoriel (SITC) situé dans les locaux de Luxair-Cargo.



16 novembre 2023

Le LCGB informe que, selon la convention collective sectorielle, les jours de congés doivent être pris du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours. Pour le report du solde de son congé sur la période s'étalant du 1^{er} janvier au 31 mars de l'année suivante, une demande doit être introduite en temps utile.



28 février 2023

À l'occasion de son assemblée générale, le LCGB-CNSG a renouvelé son comité, passé en revue les actions des deux dernières années et a adopté un programme d'action pour les deux années à venir axé notamment sur la reconnaissance et professionnalisation du métier d'agent de sécurité avec pour slogan « En chemin vers une professionnalisation pour demain ».



13 octobre & 15 novembre 2022

Les négociations pour le renouvellement de la CCT du secteur gardiennage ont officiellement commencé avec la FEDIL Security Services. Lors d'une nouvelle rencontre entre partenaires sociaux, le LCGB a formulé une contre-proposition, afin d'améliorer les conditions de travail.



10 juin 2022

Suite aux discussions soulevées quant aux compétences des sociétés de gardiennage dans l'espace public, le Ministère de la Justice a présenté des modifications prévues à la loi du 12 novembre 2002, sur les sociétés de gardiennage.



13 décembre 2023

Dans le cadre de l'élaboration du Diplôme d'Aptitude Professionnel (DAP) « Agent de sécurité et sûreté », l'équipe curriculaire présidée par le LCGB, a visité les installations du centre de formation sectoriel (SITC) au LuxairCargo.

27 juin 2023

Lors de la réunion de la Commission paritaire, des échanges ont eu lieu sur le fonctionnement, les améliorations possibles et le financement du Centre d'entraînement pour la sécurité (Security Industry Training Center - SITC).



24 janvier 2023

Lors des négociations de la convention collective, la partie patronale semble être enfin ouverte à des discussions sur des améliorations des conditions de travail.



21 septembre 2022

Des représentants du LCGB-CNSG ont assisté à la première réunion de l'équipe curriculaire au Ministère de l'Éducation Nationale, dans le cadre de la création du DAP (Diplôme d'Aptitude Professionnel) « Agent de Sécurité ».



2 juin 2022

La Commission Paritaire s'est réunie suite à un conflit dans le cadre de la reprise d'agents de sécurité du Groupe Auchan Cloche d'Or par la Société Groupe Securisite.



LCGB-Nettoyage de bâtiments

Les dernières années, le nombre des plaintes de salariés du secteur du nettoyage de bâtiments quant à leurs conditions de travail et la façon dont ils sont traités par leurs supérieurs hiérarchiques s'est multiplié. Le LCGB a immédiatement réagi et entamé de nombreuses actions syndicales sur le terrain. Des séances d'information sont régulièrement organisées pour nos membres afin de permettre aux salariés de relever les problèmes existants à travers le secteur du nettoyage. À l'aide des services de l'Info-Center et la permanence en présence des délégués libérés les mardis après-midi, le LCGB a depuis lors traité des centaines de dossiers individuels pour mettre un terme à des situations d'inégalité de traitement ou de non-respect des droits des salariés.

Grâce à cet engagement syndical du LCGB pour une défense des intérêts des agents de nettoyage, le LCGB a su remporter la majorité dans le secteur lors des élections sociales de mars 2024. Le LCGB est bien représenté dans les grandes entreprises du secteur du nettoyage et détient la majorité auprès de la plus grande société de nettoyage, Dussmann Services. Grâce à ces résultats, le LCGB a pu agrandir le nombre de délégués libérés, passant de 9 à 14. Ce nombre de délégués libérés permettra au LCGB de renforcer ses actions sur le terrain et d'assurer autant plus sa présence et la défense des droits des salariés du secteur.

La fédération LCGB-Nettoyage de bâtiments continuera à défendre les besoins particuliers des salariés du secteur, notamment à travers son programme d'action ambitieux qui prévoit la reconnaissance du métier d'agent de nettoyage lors des négociations en cours de la convention collective de travail.

N'oublions pas non plus la digitalisation, qui marque de plus en plus le secteur du nettoyage. Compte tenu de l'évolution digitale, le LCGB revendique notamment une adaptation du Code du Travail pour renforcer les droits et acquis des salariés, le respect de la vie privée, l'encadrement des salariés par des formations continues et la réglementation de l'usage des nouvelles technologies. Le LCGB revendique clairement l'obligation de l'employeur de mettre un portable professionnel à disposition de leurs salariés lorsque ceux-ci doivent télécharger une application pour l'exercice de leurs fonctions.

Afin d'offrir un service de proximité, la fédération LCGB-Nettoyage de bâtiments continuera également à organiser des permanences hebdomadaires au sein de la centrale du LCGB pour répondre aux questions courantes et problèmes vécus des salariés. Le LCGB-Nettoyage de bâtiments continuera en outre tous ses efforts pour informer les salariés de leurs droits et les soutenir en cas de problèmes par un contact régulier sur le terrain.

Convention collective de travail digne de ce nom

Le secteur de nettoyage a connu une évolution d'activité importante au Luxembourg. Dans le cadre des souscriptions publiques, les sociétés de nettoyage proposent des meilleures offres que leurs concurrents, au détriment des conditions de travail des salariés. Les conséquences immédiates sont la diminution des effectifs et du temps disponible pour assurer les prestations. Face à cette charge de travail croissante pour les agents de nettoyage, les conditions de travail et de rémunération restent lamen-

tables et doivent être améliorées à travers la convention collective sectorielle. En tant que syndicat majoritaire au sein du secteur, le LCGB est prêt à relever tous ces défis. Dans ce contexte, le LCGB-Nettoyage de bâtiments s'engage pour :

- la valorisation du travail des agents de nettoyage ainsi que le respect de la convention collective sectorielle et du Code du Travail ;
- des conditions de travail dignes et

équitable pour tous les agents de nettoyage ;

- des augmentations salariales réelles ;
- l'introduction d'une rémunération des trajets entre clients ;
- une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- l'inscription dans le Code du Travail du droit d'office au salaire social minimum qualifié après 10 ans d'ancienneté dans une entreprise.

Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

Comme dans de nombreux domaines économiques, la digitalisation est de plus en plus présente dans le secteur du nettoyage. De nombreux salariés sont obligés par leurs employeurs d'installer des applications sur leur smartphone personnel pour le besoin de service.

Au niveau organisationnel, de plus en plus d'entreprises offrent leurs services via des plateformes en ligne ou font recours à des plateformes informatiques sur lesquelles les salariés se connectent, pour consulter leurs fiches de salaires (une remise sous forme papier étant facturée aux salariés), pour faire des démarches comme les demandes de congé ou le pointage auprès des clients.

De ce fait, le renforcement des droits des salariés face à cette digitalisation de plus

en plus importante de leur métier figure parmi les priorités syndicales du LCGB-Nettoyage de bâtiments. Concrètement, le LCGB-Nettoyage de bâtiments s'engage pour :

- la mise en place d'un cadre légal précis pour les nouvelles formes de travail par le biais de plateformes digitales afin de garantir aux salariés concernés l'application du droit du travail et l'accès à la sécurité sociale ;
- l'obligation de l'employeur de mettre à disposition de ses salariés les moyens techniques nécessaires pour l'exercice de leur travail (p.ex.: moyens de transport, GSM professionnel si le salarié doit être joignable ou faire usage d'une application, etc.) ;

- la limitation de l'usage des applications dans le cadre des missions des agents de nettoyage ;
- l'interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en dehors du lieu de travail, respectivement en dehors du temps de travail ;
- l'introduction d'un droit à la formation continue pour tous les salariés afin de donner la possibilité à chaque salarié de s'adapter aux nouveaux outils et méthodes de travail ;
- l'obligation légale visant à garantir qu'en cas de changement d'attribution de soumissions publiques de contrats de nettoyage, les sureffectifs en résultant devront être repris par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements.

Recrutement de membres

Aujourd'hui plus que jamais, les salariés du secteur du nettoyage de bâtiments doivent s'unir et être représentés par une organisation syndicale forte comme le LCGB pour lutter ensemble pour une amélioration des conditions de travail.

Le LCGB-Nettoyage de bâtiments compte renforcer sa majorité à travers l'intégralité du secteur lors des prochaines élections sociales en 2029 et de recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Nettoyage de bâtiments utilisera surtout les moyens suivants :

- l'organisation hebdomadaire de consultations informatives à la centrale du LCGB ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre le secrétaire syndical et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi le secrétaire syndical, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur du nettoyage de bâtiments ;

- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.





Rapport d'activité

19 octobre 2019

La fédération LCGB-Nettoyage de bâtiments a été fondée. Dans le cadre de son premier congrès fédéral, les délégués du LCGB-Nettoyage de bâtiments ont défini la future politique syndicale ainsi que les actions à entamer par la fédération.



8 novembre 2019

Le comité fédéral LCGB-Nettoyage de bâtiments a élu Abdel Aziz BELHENNICHE (ISS Facility Service) et Diogo SUMARES (Netto-service) en tant que vice-présidents. William FRERARD (Innoclean) fut élu en tant que secrétaire du comité fédéral.



28 février 2020

Une délégation du secteur du nettoyage de bâtiments du LCGB a participé à l'événement « Propreté – à quel prix ? » organisé par la CSL.



25 août 2020

Le LCGB a informé sur la campagne de dépistage du gouvernement pour les entreprises au retour du congé collectif pour garantir un retour au travail en toute sécurité. Ainsi, toutes les entreprises des secteurs de la construction et du nettoyage ont reçu un code pour un test de dépistage gratuit.



30 octobre 2019

Les syndicats LCGB et OGBL, ainsi que la direction de la Blanchisserie Monplaisir se sont accordés sur le renouvellement de la convention collective pour 3 ans, avec des améliorations pour les 44 salariés de l'entreprise.



12 décembre 2019

Lors d'une rencontre avec le Ministre du Travail et de l'Emploi, un échange a eu lieu sur les conditions de travail des agents de nettoyage, qui continuent à se dégrader d'année en année.



9 juillet 2020

Après une pause de 4 mois due à la crise sanitaire, la Fédération des entreprises de nettoyage, les syndicats et les représentants du personnel ont repris les négociations pour le renouvellement de la CCT.



4 février 2022

Les délégués du secteur du nettoyage ont participé à la formation « Le délégué syndical au quotidien », reprenant le rôle du délégué et l'accompagnement du salarié dans des procédures spécifiques.



19 octobre 2021

Départ en pension : la présidente de la délégation LCGB chez ISS, Elidé MAILLARD, a été remerciée pour ses loyaux services en tant que déléguée fidèle et engagée du LCGB.



17 mai 2021

Les syndicats ont finalement trouvé un accord et ont signé la prolongation de la CCT pour 3 ans de plus, incluant entre autres du congé annuel supplémentaire et une augmentation salariale linéaire.



11 mars 2021

Environ 200 membres du LCGB étaient présents lors du piquet de protestation pour le secteur du nettoyage. Cette action s'avérait nécessaire comme les négociations pour le renouvellement de la convention collective sectorielle se trouvent dans une impasse.



24 novembre 2020

Grâce aux interventions du LCGB et de la délégation LCGB, les salariés de Nettoservice, concernés par le non-respect du repos hebdomadaire de 44 heures, seront enfin récompensés à juste titre et selon les dispositions légales !



10 décembre 2021

Le comité LCGB-Nettoyage de Bâtiments s'est réuni à la centrale du LCGB afin d'évaluer la situation actuelle dans le secteur et de fixer des nouvelles actions pour l'année 2022.



21 septembre 2021

Grâce à l'intervention du LCGB, les salariés de Dussmann Service concernés par le non-respect du repos hebdomadaire de 44 heures seront enfin récompensés à juste titre et selon les dispositions légales.



12. mars 2021, 13 & 27 avril 2021

Le comité fédéral s'est réuni à plusieurs reprises à la centrale syndicale afin d'analyser la situation actuelle des négociations de la CCT du secteur.



18 février 2021

Le LCGB a publié son nouveau guide pratique du LCGB-Nettoyage de bâtiments. Il traite notamment les questions et thématiques les plus fréquentes en relation avec les conditions de travail au sein du secteur.



9 novembre 2020

Le LCGB a rejeté la proposition de la Fédération des Entreprises de Nettoyage de Bâtiments pour une reconduction pure et simple de la convention collective. Le LCGB insiste avec force qu'il est grand temps à reconnaître à juste titre le plus grand capital : LES SALAIRES !!!





22 avril 2022 & 10 juin 2022

Le comité fédéral LCGB-Nettoyage de bâtiments s'est réuni à la centrale du LCGB afin de faire le point sur la situation du secteur et la CCT sectorielle.



28 septembre 2022

La délégation du personnel de la société de nettoyage Dussmann Service s'est réunie au siège à Contern afin de réviser le ROI (règlement d'ordre interne) avant son approbation.



2 février 2023

Les délégués du secteur Nettoyage de bâtiments et le secrétaire général du LCGB se sont rencontrés au centre de formations CEFOS à Remich afin de se préparer pour les élections sociales 2024.



28 avril 2023

Les responsables du LCGB se sont réunis avec les délégués afin de faire le point sur la situation actuelle du secteur.



1^{er} juillet 2023

Les quelques 200 délégués et membres enthousiastes se sont réunis à l'occasion de la Journée des Délégués du LCGB-Nettoyage de Bâtiments. Les participants ont pu constater le travail du LCGB depuis les dernières élections sociales de 2019.



2 mars 2022

Le comité fédéral LCGB-Nettoyage de bâtiments s'est réuni afin de faire le point concernant la situation actuelle dans les sociétés du secteur. A l'ordre du jour figuraient les contrats de travail ainsi que le non-respect du repos hebdomadaire de 44 heures.



20 septembre 2022

Le comité fédéral du LCGB-Nettoyage de Bâtiment s'est réuni dans le but de discuter certains points de la convention collective et d'évaluer la situation actuelle du secteur.



5 octobre 2022 & 9 novembre 2022

Le comité fédéral du LCGB-Nettoyage de bâtiments s'est réuni pour discuter des points importants de la CCT du secteur.



10 mars 2023

Les délégués du LCGB du secteur du nettoyage se sont réunis au CEFOS afin de participer à la formation « Le délégué au quotidien ».



21 juin 2023

Dans le cadre du renouvellement de la CCT sectorielle pour les salariés du secteur du nettoyage, la commission de négociation du LCGB s'est réunie à la Fédération des Entreprises de Nettoyage (FEN).





15 février 2024

Le LCGB a organisé une formation sur les élections sociales pour le secteur du nettoyage. Plus de 90 candidats de différentes entreprises ont reçu des informations concernant le vote pour la CSL.



26 septembre 2023

Un peu plus de 15 candidats du secteur du nettoyage ont participé à une formation organisée par le LCGB sur la digitalisation, et les élections sociales de 2024.



10 novembre 2023

Les candidats du LCGB-Nettoyage de Bâtiments ont participé à une formation sur les élections sociales 2024. À cette occasion, ils ont également reçu des explications concernant la digitalisation.



4 août 2023

Après l'annonce de la faillite de Tita Services, une entreprise de nettoyage située à Leudelange, une réunion a eu lieu au LCGB pour aider les personnes concernées à établir leurs déclarations de créances.



LCGB-Transport

Les soumissions européennes des marchés à travers les secteurs du transport représentent un des plus grands défis d'avenir que le LCGB-Transport devra contrer avec l'appui et le support de ses délégués, membres et militants. Un autre grand défi d'avenir constitue la digitalisation. Omniprésente, elle change d'ores et déjà les différents métiers du transport. L'encadrement humain de la digitalisation est une priorité absolue du LCGB.

Par le renouvellement des conventions collectives telles que récemment signées auprès de Cargolux, lux-Airport ainsi que la convention sectorielle pour le bus, le LCGB a maintes fois prouvé son engagement syndical sans faille.

A l'aide de nombreux investissements au niveau de ses services et prestations, le LCGB est proche des salariés afin de défendre leurs intérêts. Dans le secteur du transport, le LCGB offre spécifiquement une assistance juridique gratuite pour chauffeurs professionnels ainsi qu'une lecture complète de la carte tachygraphe permettant ainsi de mieux contrôler les fiches de salaires.

Grâce au travail assidu de ses délégués, membres et militants, les élections sociales de 2024 ont conforté le LCGB dans sa position de syndicat majoritaire et de porte-parole des salariés dans tous les secteurs du transport, aussi bien de marchandises par route ou fret, que de l'aérien, du secteur bus ou encore du transport fluvial.

En effet, avec 188 mandats effectifs, le LCGB a la majorité dans le secteur transport : 55 mandats dans le secteur des bus ; 62 mandats dans le secteur du transport et de la logistique ; 33 mandats dans le secteur de la navigation intérieure ; 38 mandats dans le secteur de l'aviation. A titre d'exemple, le LCGB a rempor-

té la majorité chez CFL Technics, Transports Hein et Voyages Unsen où il a présenté une liste pour la 1^{re} fois. Le LCGB a également renforcé sa représentation en devenant majoritaire chez CFL Cargo, CFL Multimodal et CFL Terminals. Chez Autocars Meyers, Cargolux, CFL Logistics, Kühne-Nagel et Magetralux, le LCGB a consolidé et renforcé avec succès ses majorités existantes. Dans les entreprises comme Autocars Frisch Emile, HGK Liquid Shipping Lux sàrl, HGK Shipping Lux sàrl, KD Europe, Luxport, Sales-Lentz Autocars et Voyages Ecker, le LCGB continue à être le seul syndicat représenté.

Mais le travail syndical du LCGB ne s'arrête pas là, il doit se poursuivre continuellement. Le LCGB-Transport compte ainsi renforcer davantage sa présence sur le terrain par des actions de sensibilisations et d'informations concrètes, tout en continuant d'apporter son support aux salariés notamment par le biais de ses services et assistances.

Face à cette société, qui se retrouve en perpétuelle métamorphose, notre engagement doit encore s'intensifier à travers les 5 prochaines années, afin de permettre à tout chacun d'être non seulement reconnu en tant que salarié mais surtout en tant qu'humain.



Amélioration des conditions de travail des salariés du secteur

Le secteur du transport, en perpétuelle évolution, fait face à des défis majeurs, qui ne doivent pas se faire au détriment des salariés. Le LCGB-Transport lutte pour :

- une augmentation du seuil de 25 % en matière de sécurité sociale pour les chauffeurs professionnels frontaliers ;
- une baisse des amplitudes des chauffeurs et pilotes professionnels, notamment pour lutter contre la fatigue ;

- une plus grande sécurité du personnel de transport et des passagers grâce à une accélération de la mise en place des cabines sécurisées dans le secteur RGTR, de caméras et de systèmes d'alarme à travers les transports publics ;
- la mise en place d'installations sanitaires supplémentaires aux terminus pour les chauffeurs d'autocars et de camionnettes ;

- une lutte contre le dumping social dans le cadre des soumissions de marchés publics pour les différents secteurs du transport ;
- une pérennisation des activités et des emplois du transport aérien au Luxembourg.

Développement de nouveaux concepts de mobilité

Le flux de salariés frontaliers augmentant d'année en année, le Luxembourg doit considérer la mobilité comme un axe prioritaire de son développement. Le LCGB-Transport revendique :

- une meilleure mobilité des personnes à l'aide d'une restructuration et réorganisation des futurs réseaux au niveau national afin de pouvoir fluidifier le trafic ;

- une politique de mobilité transfrontalière concertée avec les autorités des pays limitrophes en améliorant l'offre en matière de transport en commun au-delà des frontières du Grand-Duché afin d'inciter davantage l'utilisation des transports en commun ;

- la mise en place en toute sécurité de la mobilité douce ainsi que de nouveaux moyens de transports.

Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

La digitalisation fait dorénavant partie intégrante dans pratiquement tous les domaines professionnels, le secteur du transport n'y échappe pas non plus. Dans ce contexte, le LCGB-Transport s'engage pour :

- une politique de formation continue adaptée à l'ère digitale ;
- le droit des salariés à la formation professionnelle ;

- la promotion de la prévention digitale par le biais de mesures de formations et de reconversions professionnelles pour éviter les pertes d'emploi ;
- une clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (par exemple les véhicules ou navettes autonomes) ;
- la mise en place d'un cadre légal précis pour éviter une multiplication des faux-indépendants (chauffeurs de plateforme électronique) et garantir aux salariés concernés l'application du droit du travail et l'accès à la sécurité sociale.

Recrutement de membres

Afin de mettre l'homme au centre de son action, le LCGB-Transport a besoin d'une assise aussi large que possible dans le domaine du transport. En vue des élections sociales de 2029, le LCGB-Transport vise à renforcer sa majorité dans le secteur par un travail de terrain encore plus intensif et le recrutement de nouveaux membres.

Le LCGB-Transport compte convaincre un maximum de salariés par une collaboration étroite entre le secrétaire syndical et les délégués, l'élargissement du réseau de contacts parmi les délégués, militants et membres du LCGB, le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux

membres, la promotion des services et prestations du LCGB ainsi que son engagement syndical sans faille et ses actions d'informations concrètes.



Rapport d'activité

9 octobre 2019

A l'occasion du congrès fédéral du LCGB-Transport, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions. Les discussions se sont notamment concentrées sur les défis de la digitalisation.



19 novembre 2019

Une délégation du LCGB-Transport et du LCGB-ACAP s'est rendue au Ministère de la Mobilité et des Travaux Publics afin d'aborder le dossier du système « adapto ».



10 avril 2020

Pendant la crise, des cartes de qualification de conducteur ont pu être émises temporairement aux conducteurs ayant leur résidence normale au Luxembourg et travaillant pour des sociétés luxembourgeoises.



9 juillet 2020

Lors d'une conférence de presse, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport luxembourgeois, s'est montré alarmé par les conditions de travail et de salaire actuelles, les injustices en matière de sécurité sociale ainsi que par la santé et la sécurité des conducteurs pendant la crise sanitaire.



6 novembre 2019

Le LCGB, syndicat majoritaire chez Magetralux, dénonce le comportement abject de cette société de transport vis-à-vis de certains de ses chauffeurs, qui ont été menacés et intimidés à cause du dépôt d'une requête au tribunal pour réclamer des arriérés de salaires liés au temps de travail.



24 janvier 2020

Le LCGB, avec le support du syndicat belge CSC, a organisé un piquet de protestation devant le siège de la société de transport Magetralux à Eupen (Belgique) afin de dénoncer le comportement abject vis-à-vis de ses chauffeurs et ainsi mettre fin à leur traitement injuste.



12 juin 2020

Comme les formations obligatoires pour les conducteurs d'autobus et d'autocars ont dû être suspendues en raison de la crise du COVID-19, les certificats de qualification ont d'abord été prolongés jusqu'à ce que les formations soient finalement à nouveau proposées.



7 mai 2021

Le LCGB a organisé un piquet de protestation devant le Ministère de la Sécurité Sociale afin de dénoncer l'inaction ministérielle en vue de la désaffiliation des chauffeurs frontaliers du Centre Commun de la Sécurité Sociale.



24 mars 2021

Le LCGB déplore la couverture sociale catastrophique et désastreuse des chauffeurs professionnels frontaliers travaillant pour des entreprises luxembourgeoises.



5 mars 2021

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur transport au Grand-Duché, a dû constater que de nombreux salariés frontaliers du secteur ont reçu des courriers émanant du Centre commun de la Sécurité sociale stipulant que leur affiliation a été invalidée. Pour le LCGB, le salarié ne peut en aucun cas être la victime du dommage collatéral causé par ces dispositions européennes.



19 janvier 2021

Suite à l'adoption du projet de loi modifiant la législation sur les taxis avec une extension sur les voitures de location avec chauffeur (VLC), le LCGB demande la création d'un cadre légal garantissant les mêmes droits aux chauffeurs des taxis traditionnels que des VLC.



9 octobre 2020

Le LCGB a rencontré le Ministre de la Sécurité Sociale ainsi que des représentants du Centre Commun de la Sécurité Sociale et du Ministère de la Mobilité et des Travaux publics afin d'aborder les répercussions du règlement européen 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.



26 mars 2021

Suite à l'engagement persistant du LCGB, une nouvelle entrevue a eu lieu avec le Ministre de la Sécurité sociale, en vue de trouver une solution concernant la désaffiliation de chauffeurs frontaliers par le CCSS. Toutefois, le LCGB, est consterné par l'attitude indifférente du Ministre, qui continue à se cacher derrière le cadre légal.



12 mars 2021

Suite à l'annonce de la faillite de Getrans S.A., le LCGB a soutenu les salariés concernés afin de s'assurer qu'ils puissent toucher le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite.



22 février 2021

Suite à l'annonce de Champ Carcosystems, d'une suppression de presque 10 % des effectifs, le LCGB, seul syndicat représenté au sein de cette société, a signé un plan social pour les 10 salariés concernés.



25 novembre 2020

Le LCGB a participé à la visioconférence pour discuter des sujets actuels et des nouvelles lois du transport européen. Y présents, de nombreux syndicats européens dont l'ETF ROAD, l'IRU et l'ESC.



10 septembre 2020

Le LCGB a exprimé sa stupeur face à la nouvelle affaire qui a éclaté autour de l'entreprise de transport JOST en Belgique et qui n'est pas la première à se faire remarquer pour ses agissements douteux.





16 juin 2021

Suite à l'engagement persistant du LCGB, tous les chauffeurs frontaliers concernés ont été ré-affiliés au Centre Commun de la Sécurité Sociale dans l'attente de la décision du pays de résidence quant à la législation applicable.



30 juin 2021

Lors de la 1^{re} réunion de négociations pour le renouvellement de la convention collective pour le personnel des sociétés CFL CARGO et CFL TECHNICS, le LCGB a présenté ses revendications ressorties du sondage du personnel sur le terrain.



16 décembre 2021

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport, et l'OGBL, ont signé un plan de maintien dans l'emploi sectoriel visant le secteur extrêmement vulnérable des agences de voyages représenté au sein de l'Union luxembourgeoise des Agences de Voyages. Ce PME a été prolongé le 8 février 2022.



2 février 2022

Depuis ce jour, les conducteurs de transport routier de marchandises ou de voyageurs doivent manuellement enregistrer tout passage de frontière sur leur chronographe. Le LCGB a expliqué toutes les modalités.



14 mars 2022

Une délégation du LCGB a rencontré le Ministre de la Sécurité Sociale, Claude HAAGEN, afin d'évoquer le dossier concernant le règlement relatif aux 25% d'activité dans le pays de résidence des salariés du secteur transport.



19 mai 2021

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport et l'OGBL ont signé un plan de maintien dans l'emploi (PME) sectoriel pour les entreprises de taxis suite aux conséquences néfastes de la crise sanitaire.

28 juin 2021

Afin de préserver les existences de tous les chauffeurs de taxis, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport, et l'OGBL ont conclu un second plan de maintien dans l'emploi (PME) sectoriel avec la deuxième fédération du secteur. Ce PME a été prolongé en février 2022.



16 décembre 2021

Le LCGB syndicat majoritaire dans le secteur du transport et l'OGBL, ont signé un plan de maintien dans l'emploi sectoriel visant les secteurs toujours fragiles des taxis représentés au sein de la Fédération des Taxis, Voitures de Location et Ambulances et l'ALTVA.



21 janvier 2022

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur transport au Grand-Duché, a rencontré le député français de Meurthe-et-Moselle vu l'inaction et l'absence de volonté politique des autorités luxembourgeoises compétentes de trouver une solution au problème des 25% prévus par le règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale.



2 mars 2022

CFL multimodal : Après plusieurs mois de négociations dans un contexte sanitaire et économique compliqué, la Direction et les syndicats LCGB et OGBL sont parvenus à la signature de la nouvelle CCT.



28 mars 2023

Les deux organisations syndicales LCGB et SYPROLUX ont signé un accord de coopération visant à renforcer la défense des intérêts de tous les salariés et agents publics du secteur du transport.



3 novembre 2022

CFL multimodal : Après plusieurs mois de négociations, la Direction et les syndicats LCGB et OGBL sont parvenus à la signature de la nouvelle CCT avec des améliorations pour près de 400 salariés.



7 septembre 2022

Une délégation de la fédération LCGB-Transport s'est entretenue avec des représentants du Ministère de la mobilité, pour s'échanger sur la future réforme de la loi du secteur des taxis dont le projet a déjà été déposé, ainsi que sur le projet de la création de la future plateforme digitale (LuxCab).



18 juillet 2022

CFL cargo et les syndicats LCGB, FNCTTFEL-Landesverband et OGBL procèdent à la signature d'une nouvelle convention collective, applicable à partir du 1^{er} juillet 2022.



24-27 mai 2022

Le LCGB, syndicat le plus représenté dans le secteur du transport au Luxembourg, était présent au Congrès de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), pour défendre les droits et intérêts de tous les chauffeurs !



8 décembre 2022

La Fédération LCGB-Transport a participé à la conférence de la Commission européenne sur la sécurité routière et la défense des intérêts des salariés du secteur.



27 octobre 2022

Une délégation de la fédération LCGB-Transport a participé au conseil de branche de l'Union Fédérale de Route FGTE-CFDT à Amnéville-les-Thermes.



30 août 2022

Une délégation du LCGB s'est entretenue avec la députée française Isabelle RAUCH concernant l'épineux dossier de la convention fiscale Franco-Luxembourgeoise dont l'étude d'impact est toujours en cours par les autorités françaises.



21 juin 2022

La fédération LCGB-Transport a rencontré, en tant que membre du ETF ROAD, la Commission européenne pour discuter de leur initiative en cours visant à réviser les règles relatives au temps de conduite et de repos des conducteurs de bus et d'autocars.



17 mai 2022

Les représentants du LCGB-Transport ont participé à Bruxelles à une journée d'étude sur l'avenir du transport routier ayant pour thème « Concurrence loyale ou dumping social ? ».





24 avril 2023

La fédération LCGB-Transport s'est réunie avec la fédération des employeurs (Groupement Transport) afin de discuter des conséquences du règlement européen en matière de sécurité sociale, d'imposition ainsi que des renégociations de la convention collective sectorielle pour les chauffeurs routiers.



16 juin 2023

A l'occasion de sa journée des délégués, la fédération LCGB-Transport a renouvelé son comité, passé en revue les activités des deux dernières années et a adopté un programme d'action pour les deux prochaines années à venir.



5 juillet 2023

Le LCGB demande des accords bilatéraux entre le Luxembourg et ses pays voisins, comme le prévoit l'article 16 du règlement européen, afin que les conducteurs transfrontaliers ne soient plus exclus de la sécurité sociale luxembourgeoise



4 octobre 2023

Une délégation du LCGB a présenté au Groupement Transport (les représentants des employeurs), ses revendications relatives à la convention collective de travail sectorielle.



21 décembre 2023

CFL multimodal : Manque à gagner d'au moins 130 € à cause du syndicat majoritaire. Le LCGB dénonce le fait que le syndicat majoritaire a préféré trouver en toute hâte un accord avec la direction afin de se profiler pour les prochaines élections sociales.



18 avril 2023

Le LCGB a manifesté son soutien aux conducteurs routiers biélorusses, géorgiens et ouzbeks en grève depuis plusieurs semaines sur le parking de la commune de Grafenhausen en Allemagne.

8 juin 2023

Dans le contexte de l'accord-cadre sur le seuil de tolérance en matière de télétravail pour les frontaliers, le LCGB constate que les chauffeurs professionnels frontaliers, également concernés par la limite de 25%, ont été une fois de plus oubliés. Le LCGB revendique d'agir dans l'intérêt des personnes concernées.



21 juin 2023

Le LCGB soutient la campagne ETF intitulée « Day Against Driver Fatigue » qui a pour but de sensibiliser sur les risques de la fatigue pour la sécurité routière et de revendiquer des conditions de travail et d'emploi visant à contrecarrer la fatigue au volant.



12 juillet 2023

A l'initiative du LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport, a eu lieu la première réunion de négociation pour le renouvellement de la convention collective sectorielle Transport & Logistique.

22 novembre 2023

Le LCGB-Transport a assisté à une nouvelle réunion avec les représentants du Groupement Transport de la Fédération des employeurs afin de poursuivre les négociations dans le cadre du renouvellement de la convention collective sectorielle.*



*12. Dezember 2024

Signature d'une nouvelle convention collective de travail pour le secteur transport & logistique : Des améliorations substantielles grâce au syndicat majoritaire LCGB pour près de 12.000 salariés

La priorité absolue du LCGB-ACAP reste la sauvegarde des existences par le maintien dans l'emploi de tous les salariés du secteur d'autobus privés.

Face à une constante évolution des activités et des législations dans le secteur bus, l'engagement sans faille du LCGB a récemment permis le renouvellement de la convention collective sectorielle avec des améliorations des conditions de travail et salariales substantielles. Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale, ainsi que la digitalisation représentent toujours deux des plus grands défis à l'avenir.

En proposant aux chauffeurs des plans de formation adéquats et des reconversions raisonnées, ils seront à même d'appréhender et de s'adapter aux mutations technologiques. En outre, le gouvernement doit adapter les lois existantes afin de permettre un encadrement humain de la digitalisation.

Avec 55 mandats effectifs supplémentaires remportés lors des élections sociales de 2024, LCGB a été conforté dans sa position de syndicat majoritaire et de porte-parole des salariés du secteur du bus. En effet et à titre d'exemple, le LCGB a remporté la majorité chez Voyages Unsen où il a présenté une liste pour la 1^{re} fois. Le LCGB a également consolidé et renforcé avec succès sa majorité chez Au-

tocars Meyers. Dans les entreprises comme Autocars Frisch Emile, Sales-Lentz Autocars et Voyages Ecker, le LCGB continue à être le seul syndicat représenté.

Ainsi, le LCGB-ACAP reste bien placé pour réaliser ses objectifs pour les prochaines années. Mais le travail syndical du LCGB-ACAP ne s'arrête pas là, il doit se poursuivre perpétuellement.

Afin de continuer à défendre avec succès les intérêts des chauffeurs d'autobus privés et de minibus, le LCGB-ACAP compte intensifier davantage sa présence sur le terrain par des actions d'information concrètes et des formations syndicales pour ses délégués, tout en continuant d'apporter son soutien aux salariés, notamment par le biais de ses services et assistances innovants.

Dans ce contexte, il convient de rappeler que le LCGB-ACAP offre à ses membres une aide et assistance adaptées à leurs besoins quotidiens avec une assistance juridique spécifique et gratuite pour chauffeurs professionnels ainsi qu'une lecture complète de la carte tachygraphe sur demande afin de vérifier l'exactitude des fiches de salaires.

Amélioration des conditions de travail et salariales des salariés du secteur

Le secteur bus, en perpétuelle mutation, fait face à des défis majeurs qui ne doivent pas se faire au détriment des salariés. Ainsi et afin d'améliorer les conditions de travail et salariales pour tous les chauffeurs (bus, minibus et tourisme), le LCGB-ACAP lutte pour :

- une baisse plus importante des amplitudes des chauffeurs professionnels ;
- une amélioration des conditions de travail et de rémunération ;
- un déploiement plus rapide des installations sanitaires ;
- un renforcement de la sécurité dans les transports en commun ;
- une application correcte des législations et de la convention collective sectorielle ;
- une pérennisation des emplois dans le secteur ;
- une formation syndicale plus pointue des délégués du personnel et notamment sur le paquet mobilité, ainsi que la nouvelle convention collective.

Renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

La digitalisation fait dorénavant partie intégrante dans pratiquement tous domaines professionnels, le secteur bus n'y échappe pas non plus à cette règle. Afin de faire face aux défis de la digitalisation, le LCGB-ACAP revendique :

- une politique de formation continue adaptée à l'ère digitale ;
- le droit des salariés à la formation professionnelle ;
- la promotion de la prévention digitale par le biais de mesures de formation et de reconversions professionnelles pour éviter les pertes d'emploi dans le secteur du transport ;
- une clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (par exemple les véhicules ou navettes autonomes) ;
- l'organisation de formations par les employeurs quant à l'utilisation des tablettes ou applications numériques pour les chauffeurs de bus.

Recrutement de membres

Le LCGB-ACAP compte renforcer sa représentativité dans le secteur du bus lors des prochaines élections sociales en 2029 et recruter davantage de membres par le biais d'une plus grande présence sur le terrain.

Le but visé est de renforcer sa représentation dans le secteur du bus, le nombre de majorités doit être augmenté et de nouvelles entreprises doivent être prospectées. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-ACAP utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur bus ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.



Rapport d'activité

6 novembre 2019

A l'occasion de l'assemblée générale du LCGB-ACAP, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions. Les discussions se sont concentrées sur l'amélioration des conditions de travail et de salaires, les défis de la digitalisation ainsi que le dialogue social.



28 février 2020

Communiqué de presse relatif aux transports publics gratuits : Le LCGB salue cette mesure innovante, mais se pose des questions sur le financement, l'infrastructure et la mobilité transfrontalière.



30 janvier 2020

Le LCGB, syndicat majoritaire et porte-parole dans le secteur, et l'OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés avec la FLEAA.



24 février et 11 mars 2022

Le Ministère de la Mobilité a demandé une entrevue avec les représentants de la FLEAA pour discuter des dispositifs à mettre en œuvre concernant les cabines sécurisées pour les chauffeurs de bus. Par la suite, le LCGB et les responsables de l'administration des transports publics ont eu une discussion sur les mesures à prendre.



30 novembre 2021

Le travail du LCGB-ACAP continue de porter ses fruits, puisqu'une toilette provisoire a été installée au Quai 3 à la place de l'Etoile. Une solution durable va suivre prochainement.



15 octobre 2021

Suite à l'agression récente d'un chauffeur de bus, le LCGB réitère ses revendications en matière de sécurité auprès du gouvernement et de la FLEAA et revendique la mise en place urgente d'agents de sécurité accompagnateurs dans tous les transports en commun.



21 avril 2021

Suite à ce quasi-arrêt total du secteur touristique, le LCGB syndicat majoritaire dans le secteur des sociétés privées d'autobus et d'autocars et l'OGBL, ont signé un plan de maintien dans l'emploi (PME) sectoriel pour une durée de 4 mois.



6 mai 2020

Comme les chauffeurs de bus ont régulièrement été confrontés à des situations conflictuelles avec l'introduction du port du masque obligatoire, le LCGB a demandé l'engagement de personnel de sécurité accompagnant.



16 décembre 2021

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport, et l'OGBL ont signé un plan de maintien de l'emploi sectoriel avec la FLEAA pour assurer la subsistance des salariés pendant la crise sanitaire. Ce PMES a été reconduit à la mi-février 2021.



24 novembre 2021

Lors du comité de pilotage, le LCGB a proposé au ministre de la Mobilité de mettre en place des cabines sécurisées afin d'isoler les conducteurs et d'éviter tout risque d'agression.



12 octobre 2021

Le nouveau guide pratique du LCGB-ACAP est entièrement adressé aux chauffeurs de bus et d'autocars et résume les points essentiels sur la durée de conduite et de travail, le repos et beaucoup plus.



12 avril 2021

Le LCGB revendique à nouveau du Ministère des Transports la mise en place immédiate d'une solution provisoire avec des cabines de toilettes de type chantier ou mieux encore, des remorques équipées et régulièrement nettoyées et désinfectées comme celles que l'on retrouve dans les grandes manifestations.



25 avril 2020

Le LCGB a informé qu'à partir du 1^{er} mai 2020, de nouvelles dispositions en ce qui concerne les règles d'affiliation à la sécurité sociale seront applicables pour les salariés du secteur du transport et qui exercent une activité dans 2 ou plusieurs Etats membres de l'UE.





28 avril 2022

L'installation sanitaire provisoire à la Place de l'Etoile (rue de Rollingergrund) a été retirée au profit d'une installation définitive qui est accessible avec la carte chauffeur.



30 novembre 2022

Face à la gravité des agressions récentes dans le secteur des bus, il ne faut pas supprimer davantage de courses, mais s'attaquer à la racine du problème. La sécurité des conducteurs de bus et des passagers doit être garantie !

Le LCGB a donné des informations à ce sujet lors d'une conférence de presse.



21 décembre 2022

Lors d'une réunion entre le LCGB et le Ministre de la Sécurité intérieure, il a été retenu qu'un meilleur échange d'informations ainsi qu'une visibilité policière renforcée devraient améliorer la sécurité dans les transports publics de manière préventive.



14 février 2023

Suite à un sondage de l'ETF, dont le LCGB-Transport est membre, à propos de la révision des temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus, 80% des participants seraient prêts à quitter le secteur si la Commission Européenne réalisait son projet.



4 juillet 2023

Lors de la rencontre avec le Ministre de la Mobilité et des Travaux Publics, François BAUSCH la discussion a porté sur les lacunes de l'application numérique du MOBIBUS et ses effets sur les chauffeurs.



15 mars 2022

Le secrétaire syndical du LCGB-Transport, Paul GLOUCHITSKI, ainsi que Dominique MACHADO, Président de la Fédération LCGB-Transport, ont participé à une conférence à Bruxelles organisée par le syndicat européen du transport (ETF ROAD) et relative à son étude sur les « Conditions sociales dans le transport par autobus et autocar en Europe ».



Le syndicat européen du transport (ETF ROAD) et relative à son étude sur les « Conditions sociales dans le transport par autobus et autocar en Europe ».

13 septembre 2022

Près d'une dizaine d'agressions contre les chauffeurs de bus ont eu lieu depuis le début de l'année 2022. Les agressions continuent à augmenter. Le LCGB s'engage pour une solution d'urgence.



13 décembre 2022

Le LCGB revendique le retrait immédiat de la suppression prochaine de plusieurs lignes de bus qui garantissent le transport des salariés vers les grandes entreprises industrielles ou sidérurgiques au Luxembourg !

La rencontre avec le ministre de la Mobilité a permis de dégager plusieurs pistes constructives pour trouver des solutions dans l'intérêt des usagers.



13 janvier 2023

L'augmentation de la violence à l'encontre des chauffeurs de bus ainsi que l'installation de cabines de sécurité dans les véhicules ont fait l'objet d'une réunion du Comité de pilotage sécurité dans les transports publics.



28 février 2023

Le Ministère de la Mobilité et des Travaux publics a annoncé que les lignes de bus vers les sites industriels et sidérurgiques luxembourgeois ne seront finalement pas supprimées.



26 avril 2024

La ministre de la Mobilité et des Travaux publics, Yuriko BACKES et des représentants de la FEDIL, de Goodyear et du LCGB se sont mis d'accord sur une adaptation de 10 des 20 lignes usines en concordance avec une optimisation de lignes et courses RGTR à partir du 07 juillet 2024.



9 février 2024

La nouvelle CCT sectorielle bus a enfin été signée officiellement avec d'importants avantages et améliorations pour les 4.000 salariés.



5 décembre 2023

Suite à l'annonce que certaines lignes de bus seront supprimées à partir du 10 décembre, le LCGB s'est engagé avec succès pour maintenir les lignes de bus vers les sites industriels et sidérurgiques, empruntées quotidiennement par 800 salariés. Le maintien des lignes concernées a été assuré jusqu'au 13 avril 2024.



6 octobre 2023

À l'occasion de son assemblée générale, le comité LCGB-ACAP a renouvelé son comité, passé en revue les activités des deux dernières années et a adopté un programme d'action pour les deux prochaines à venir.



20 février 2024

L'avenir des lignes de bus reliant plusieurs sites industriels et sidérurgiques luxembourgeois toujours en sursis ! LCGB n'acceptera aucune suppression sans réelles alternatives pour les salariés concernés.



5 février 2024

Après un nouvel appel du LCGB en janvier pour que la convention collective pour le secteur des bus soit enfin appliquée, une réunion a eu lieu avec les ministres responsables et la FLEAA, au cours de



laquelle le paquet financier a été confirmé. Grâce à l'intervention du LCGB-ACAP, les avantages pour les salariés seront appliqués rétroactivement.

20 octobre 2023

L'ETF, dont le LCGB est membre, poursuit son action contre la révision prévue par les institutions européennes des temps de conduite et de repos dans le secteur du transport par autobus et autocar.



14 septembre 2023

Après un accord verbal de principe dans le cadre des négociations sur la CCT bus du 6 juillet 2023, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur bus, a signé le 14 septembre 2023 un accord de principe avec la FLEAA.



LCGB-SEA

Syndicat des Employés du secteur de l'Aviation

Un des plus grands défis d'avenir que le LCGB-SEA devra contrer, avec l'appui et le support de ses délégués, membres et militants, constitue la digitalisation et l'intelligence artificielle. La première étant omniprésente et la deuxième en plein essor, elles entraîneront une mutation des différents métiers dans le secteur de l'aviation. L'adaptation des formations continues existantes à la digitalisation est une priorité du LCGB-SEA, comme le démontre son programme d'action.

Notre engagement est celui d'un encadrement humain des mutations technologiques. A cette fin, le programme d'actions du LCGB-SEA regroupe une série de mesures et de revendications, comme p.ex. une adaptation du Code du Travail pour renforcer les droits et acquis des salariés, le respect de la vie privée, l'encadrement des salariés par des formations continues et la réglementation de l'usage des nouvelles technologies, dont notamment l'intelligence artificielle.

Lors du transfert des activités Cargo de Luxair vers Luxcargo Handling et des négociations pour le renouvellement des conventions collectives de Cargolux, Luxair, Luxairport et Luxfuel, le LCGB-SEA a, à chaque fois, prouvé son engagement syndical sans faille. Le LCGB est reconnu dans les entreprises pour ses services et prestations, ainsi que pour le travail assidu de ses délégués sur le terrain.

A l'occasion des élections sociales de 2024, la qualité de son travail syndical a permis au LCGB de défendre avec succès la position de syndicat majoritaire et de porte-parole des salariés dans le secteur de l'aviation. Loin de s'arrêter là, le travail syndical du LCGB-SEA doit se poursuivre et s'adapter continuellement aux besoins et attentes des salariés de l'aviation. Le LCGB-SEA est prêt pour mettre en œuvre les objectifs qu'il s'est fixés pour les cinq prochaines années.

Face à une société en perpétuelle métamorphose, notre engagement doit encore s'intensifier à travers les prochaines années. Le LCGB-SEA compte poursuivre et renforcer davantage sa présence sur le terrain par un encadrement et une information plus poussée de ses délégués, militants et membres, tout en continuant d'apporter son support aux salariés notamment par le biais de ses services et prestations innovants.

La sauvegarde de l'existence des salariés

La sauvegarde de l'existence des salariés sous tous ses aspects (rémunération, sauvegarde de l'emploi, etc.) figure parmi les premières priorités du LCGB-SEA. Plus concrètement, le LCGB-SEA s'engage à :

- utiliser tous les moyens en sa possession afin de préserver les emplois et

sauvegarder les existences des salariés ;

- améliorer les conditions de travail et de rémunération par le biais des conventions collectives ;
- adapter continuellement les conventions collectives aux changements de l'environnement à travers le secteur ;
- assurer la participation des salariés aux

résultats financiers des entreprises ;

- combattre vigoureusement toute forme d'outsourcing ;
- améliorer le climat relationnel sur le lieu de travail.

La formation professionnelle face aux défis de la digitalisation et de l'intelligence artificielle

Depuis des années, la formation professionnelle et l'acquisition de nouvelles connaissances figure parmi les champs d'action du LCGB-SEA. Compte tenu des changements initiés par la digitalisation, un accent encore plus prononcé doit être mis sur le développement de la formation professionnelle.

Par ailleurs, le LCGB-SEA ne s'oppose pas aux progrès de la technologie et de l'automatisation. Cependant, l'automatisation ne remplace pas les compétences et l'expérience des deux pilotes ou plus qui doivent actuellement être présents à tout moment sur le pont d'envol et aux commandes. En

fait, l'automatisation nécessite une supervision et une gestion humaines dans le but de fonctionner correctement. Les décisions complexes et les mesures d'urgence nécessaires pour assurer la sécurité des vols nécessitent l'action de pilotes humains avec l'assistance de l'automatisation. A ce propos, le LCGB-SEA revendique :

- le respect de la sécurité aérienne dans le développement de l'automatisation ou le recours accru à la technologie de l'automatisation dans le secteur de l'aviation ;
- une adaptation des formations conti-

nues existantes à la digitalisation ;

- le droit des salariés à la formation professionnelle ;
- la promotion de la prévention digitale par le biais de mesures de formation et de reconversion professionnelle pour éviter les pertes d'emploi dans le secteur de l'aviation ;
- la priorité à l'action humaine et la supervision humaine lors du recours aux applications digitales et à l'intelligence artificielle ;
- l'application de systèmes d'intelligence artificielle par décision conjointe de l'employeur et des représentants du personnel.

La santé et la sécurité au travail

Au vu des changements actuels des modes de travail et de l'augmentation des niveaux de stress, une adaptation des mesures de santé et de sécurité s'impose. Dans ce domaine, le LCGB-SEA œuvre pour :

- des mesures contre la fatigue ;
- l'application correcte de la législation sur la sécurité au travail ;
- la mise en œuvre de mesures d'accompagnement visant à compléter,

améliorer et à soutenir les dispositions législatives ;

- l'intensification du dialogue social ;
- l'évaluation des risques de santé et de sécurité avec mise en place de mesures préventives ;
- la mise à jour périodique des procédures de sécurité au travail en considérant l'évolution continue des moyens techniques à disposition des salariés ;
- l'introduction et la mise à jour de

procédures adaptées aux exigences des tâches à effectuer ainsi que la veille de l'application et du suivi de ces procédures ;

- l'organisation régulière de campagnes de sensibilisation afin d'éviter que la sécurité ne tourne à la routine ;
- l'analyse et l'adaptation ergonomique du travail.

Le recrutement de membres

En vue des élections sociales de 2029, le LCGB-SEA vise à renforcer sa majorité au Findel par un travail de terrain encore plus intensif et dans le strict intérêt des salariés. Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-SEA utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel ;

- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur de l'aviation ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services

aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;

- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.





Rapport d'activité

2 décembre 2019

L'assemblée générale du LCGB-SEA s'est concentrée sur l'amélioration des conditions de travail et de salaires, les défis de la digitalisation, les défis liés au changement climatique ainsi que le dialogue social.



30 avril 2020

Suite à l'arrêt de certaines activités du groupe, la direction de Luxair a fait recours au chômage partiel pour le mois d'avril 2020. Elle a ensuite informé les syndicats que l'entreprise se limiterait à appliquer l'indemnisation du chômage partiel telle que prévue par les dispositions légales. Cette décision laisse entre-temps apparaître des injustices graves.



14 juillet 2020

En prélude à la réunion « Tripartite pour le secteur de l'aviation », les syndicats LCGB et NGL-SNEP ont organisé un rassemblement pour souligner l'engagement exemplaire de tous les employés de l'aviation au cours des derniers mois permettant à Luxair, lux-Airport et Cargolux de jouer un rôle significatif dans la lutte contre la pandémie COVID-19.



14 septembre 2020

La direction générale de Luxair bafoue le dialogue social et n'a démontré aucune volonté de mener des discussions sur le plan d'avenir. Les syndicats lancent un appel imminent pour un piquet de protestation.



29 avril 2020

Au cours des dernières années, les plus de 1.600 salariés de Cargolux au Luxembourg ont contribué de manière significative au succès économique de l'entreprise. Le LCGB souligne qu'il faut reconnaître l'engagement et le dévouement exceptionnel des pilotes et du personnel au sol !



22 mai 2020

Une délégation des syndicats LCGB, OGBL et NGL-SNEP a rencontré le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics pour discuter l'avenir de l'aviation luxembourgeoise, qui risque d'être durablement touché par les effets de la crise sanitaire actuelle.



14 juillet 2020

Tripartite pour le secteur de l'aviation : Les partenaires de la tripartite ont convenu d'établir un concept d'avenir global sous forme d'un accord tripartite afin de pérenniser les emplois et les existences des salariés y rattachés.





25 juin 2021

Les syndicats ont rencontré la direction de lux-Airport suite à leur demande afin d'avoir un aperçu actualisé sur la situation financière, économique et sociale de l'entreprise et pour faire le point sur la convention collective de travail.



7 décembre 2020

La direction-générale de Luxair bafoue les acquis de la tripartite ! La procédure consistant à introduire le chômage partiel de manière soudaine et sans détails et à licencier des salariés ne correspond nullement à parer à un sureffectif structurel, mais tout simplement à se débarrasser et à remplacer des salariés que Luxair qualifie comme « low performer ».



4 novembre 2020

Lors d'une conférence des délégués du LCGB, les différents documents de l'accord tripartite sectorielle élaboré entre la direction-générale de Luxair et les syndicats contractants ont été validés.



25 septembre 2020

Le groupe de travail « plan d'avenir 2020-2023 » s'est réuni pour procéder à l'analyse approfondie et détaillée quant au sureffectif éventuel et à l'impact des différentes mesures sociales d'accompagnement à mettre en place.



17 septembre 2020

LCGB, OGBL et NGL-SNEP obtiennent une garantie d'emploi ! Grâce au grand soutien des salariés, les organisations syndicales ont pu obtenir gain de cause. Les discussions futures seront menées sur base du plan d'avenir proposé par les syndicats.



16 juin 2021

Le LCGB et l'OGBL se sont accordés avec la direction de Luxfuel S.A sur le renouvellement de la convention collective de travail du personnel de l'entreprise.



9 novembre 2020

Après présentation aux différentes instances statutaires, les différents textes de l'accord entre les syndicats et la direction-générale de Luxair ont été validés et signés lors de la réunion tripartite.

7 octobre 2020

La tripartite a procédé à l'analyse des chiffres concernant le sureffectif ainsi que des différentes mesures discutées entre partenaires sociaux. Suite à une discussion constructive de toutes les parties, un accord de principe a pu être trouvé.



22 septembre 2020

Tel que décidé lors de la réunion tripartite sectorielle aviation du 17 septembre 2020, le nouveau groupe de travail composé des organisations syndicales, de la direction-générale de Luxair et de représentants des 3 Ministères s'est réuni.



17 septembre 2020

Un piquet de protestation a eu lieu en amont de la réunion sectorielle tripartite avec plus de 600 salariés pour dénier le comportement arrogant de la direction-générale de Luxair. Avec ses mesures d'austérité annoncées, la direction foule aux pieds intégralement le dialogue social.





13 janvier 2022

Luxair : Stéphanie OLINGER a été élue en tant que présidente de la délégation, Armino SOUSA E SILVA a été élu en tant que délégué à l'égalité et Jean-Claude JUNGEN a été désigné nouveau délégué libéré.



13 mai 2022

Les syndicats ont signé la version coordonnée du texte de la nouvelle convention collective de travail chez lux-Airport. Tous les éléments négociés dans le cadre de l'accord de principe y ont été intégrés.



23 août 2022

Face à l'inaction de la direction générale au sujet de la surcharge de travail du personnel de Luxair, les syndicats LCGB, OGBL et NGL demandent la tenue urgente du comité de suivi tripartite aviation afin d'améliorer les conditions de travail.



26 septembre 2022

Près de 800 personnes ont participé à la manifestation avant la tripartite aviation pour le respect du personnel de Luxair. Dans le cadre de la tripartite sectorielle sur Luxair, les parties ont retenu de mettre fin au PME à partir du 1^{er} janvier 2023. Par cette décision, les organisations syndicales se voient confortées dans leur analyse de la situation, qui confirme une meilleure conjoncture permettant un retour à une meilleure fortune de l'entreprise.



22 décembre 2022

Luxair : Conclusion de la tripartite sectorielle aviation. Les partenaires sociaux ont également signé un avenant à la convention collective de travail fixant la reprise des augmentations de salaire (annuités ou biennales) telles que prévues aux barèmes à partir du 1^{er} janvier 2023.



21 septembre 2021

A l'occasion d'une conférence de presse commune, les partenaires sociaux ont passé en revue le déroulement des opérations suite à la crise sanitaire et les effets sur le personnel pendant les derniers mois chez Luxair.



30 mars 2022

Les syndicats contractants LCGB et OGBL ont signé le renouvellement de la convention collective de travail avec la direction de lux-Airport.



13 juillet 2022

Bien que la reprise économique chez Luxair soit encourageante, elle a néanmoins créé un niveau élevé permanent de la charge de travail du personnel. Cet environnement de travail malsain trouve son origine dans l'organisation interne dictée par une volonté de réduction des coûts à tout prix. Les syndicats revendiquent la sauvegarde l'avenir de l'entreprise et de ses salariés.



14 septembre 2022

Le LCGB a signé avec la direction de Luxfuel S.A un accord sur le renouvellement de la convention collective de travail du personnel de l'entreprise, qui prévoit entre autres une prime de 1,5% du salaire de base.



12 octobre 2022

Cargolux : Pour les syndicats, tous les nouveaux Boeing 777-8F commandés soient pilotés, entretenus et gérés administrativement par le personnel de Cargolux employé au Luxembourg et tombant sous le champ d'application de la convention collective existante.



16 septembre 2023

La grève chez Cargolux cessera. Un accord sur une nouvelle convention collective a pu être trouvé entre toutes les parties, y compris les points bloquants concernant une augmentation salariale, une protection de l'indexation et la politique de l'entreprise en matière de télétravail.



15 septembre 2023

2^e journée de grève chez Cargolux : La grève qui a démarré le 14 septembre 2023 chez Cargolux marque un événement-clé de l'histoire de l'aviation luxembourgeoise. Les salariés sont déterminés et unis face à une direction générale qui sème la polémique dans le grand public.



14 septembre 2023

Depuis 6h00 du matin, le personnel de Cargolux est en grève. Après 27 réunions de négociations et de 5 réunions à l'Office National de Conciliation, aucun accord n'a pu être trouvé. Pour l'avenir de Cargolux, il faut des conditions de travail attractives : "Attractive salaries for an attractive Cargolux" !



21 juillet 2023

L'arrivée de Wizz Air au Luxembourg : Cette compagnie low cost est en effet tristement célèbre pour ses pratiques ouvertement antisyndicales et antisociales. Les syndicats condamnent fermement ces pratiques néfastes et sont inquiets par l'arrivée d'une telle société à l'aéroport de Luxembourg.



26 avril 2023

Après 15 réunions de négociations pour une nouvelle convention collective, la direction de Cargolux refuse catégoriquement toute amélioration salariale, toute amélioration durable des conditions de travail ainsi que toute sécurité d'emploi adéquate pour tous les salariés.



15 septembre 2023

Grève chez Cargolux : Le capitaine Dirk BECKER, président du LCGB-SEA s'adresse à ses collègues avec une lettre ouverte et souligne « que nous restons unis » et le LCGB ensemble avec l'ALPL



souligne encore une fois que « les dommages causés par la direction, qui refuse d'écouter nos demandes, sont disproportionnés et doivent cesser ! »

14 septembre 2023

Grève chez Cargolux : La Division de l'ALPL auprès de Luxair se déclare entièrement solidaire avec les revendications légitimes et justifiées du personnel entier de Cargolux.



12 septembre 2023

Le LCGB, syndicat majoritaire au sein de Cargolux, et l'OGBL ont organisé une réunion intersyndicale afin de planifier toutes les démarches et le déroulement de la grève qui commencera le 14 septembre 2023 devant le siège social de Cargolux.



17 mai 2023

Le LCGB a signé avec la direction de Luxfuel S.A le renouvellement de la convention collective de travail du personnel de l'entreprise. Luxfuel S.A emploie 36 salariés et assure le ravitaillement des avions à l'aéroport de Luxembourg au Findel.



22 février 2023

Le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL ont saisi l'Office national de conciliation (ONC) suite à l'absence de volonté de la direction de Cargolux d'entamer des négociations réelles et sérieuses dans le cadre du renouvellement de la CCT.





20 décembre 2023

CargoCenter : Après de nombreuses démarches des syndicats dont notamment de multiples rencontres avec toutes les parties impliquées et l'organisation d'un piquet de protestation, un accord global dans l'intérêt de tout le personnel du CargoCenter a enfin pu être dégagé.



16 avril 2024

Après un an de négociations intenses, le LCGB et l'OGBL ont enfin trouvé un accord avec la direction de lux-Airport, sur la mise en place d'une nouvelle convention collective de travail (CCT) pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027.



4 juillet 2024

Le LCGB a remporté avec succès les élections pour les délégations du personnel de Luxair tout en obtenant la majorité avec 11 mandats effectifs sur 17 mandats à pourvoir. Le LCGB a également obtenu la majorité avec 9 mandats effectifs sur 15 mandats à pourvoir au sein de la nouvelle société Luxcargo Handling qui a repris les activités cargo de Luxair.



29 septembre 2023

Environ 300 salariés ont participé à une manifestation de protestation pour la sauvegarde des emplois et des acquis du personnel au CargoCenter de Luxair. Après 27 ans, Luxair se sépare de ses activités cargo. Ceci concerne environ 1.200 employés, pour lesquels de nombreuses questions et incertitudes quant à leur avenir restent en suspens.



11 avril 2024

Luxcargo Handling (LCH) : avec un tract informatif, le LCGB tient à clarifier, que, selon la loi, lors d'un transfert (Code du travail Art. L. 127-3.), il y a continuité des contrats de travail.



3 mai 2024

Un piquet de soutien a eu lieu chez Luxair avec plus de 250 salariés pour montrer leur soutien dans le cadre des négociations de la convention collective chez Luxair. L'action de protestation a démontré de manière éclatante que les négociations sur la convention collective doivent aboutir à de véritables améliorations.



LCGB-Binnenschifffahrt

Depuis sa constitution le 19 septembre 2019 à Duisbourg, le LCGB-Navigation fluviale a pour objectif de défendre les intérêts de tous les bateliers travaillant sous pavillon luxembourgeois, allemand, néerlandais et belge sur des bateaux de marchandises et de passagers et sous les conditions de travail luxembourgeoises.

Les délégués du LCGB des différentes entreprises de navigation fluviale, élus en mars 2024 à l'occasion des élections sociales, ont élaboré un programme d'action visant à garantir une rémunération et une imposition correctes de tous les bateliers, à assurer des conditions de travail légales et à endiguer la concurrence déloyale.

Lors de son assemblée générale du 14 novembre 2024, les délégués du LCGB-Navigation fluviale constatent que :

- les majorations dues pour le travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ne sont pas mentionnées individuellement sur la fiche de salaire et sont donc imposées avec le salaire de base, contrairement aux dispositions légales ;
- les entreprises de navigation fluviale ne respectent souvent pas les restrictions légales de la directive européenne existante sur le temps de travail et du règlement grand-ducal luxembourgeois ;
- certains employeurs ne respectent pas l'équipage minimum des bateaux ou font travailler leurs salariés bien plus que le temps de travail contractuel, pratiquant ainsi une concurrence déloyale ;
- des jours de congé sont systématiquement perdus pendant les congés de maladie et les heures supplémentaires ;
- l'accord sectoriel devrait être examiné et révisé.

Par conséquent, le LCGB-Navigation fluviale revendique :

- le respect de toutes les réglementations européennes et nationales en matière de temps de travail ;
- des contrôles réguliers concernant le respect des dispositions légales et l'application de sanctions pour les employeurs qui pratiquent une concurrence déloyale ;
- un droit aux congés équivalent à celui des salariés non mobiles ;
- de nouvelles mesures pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (par exemple la négociation de comptes de temps de travail) et des adaptations légales dans le cadre de la digitalisation (protection de la vie privée, droit à la déconnexion, etc.).
- de nouvelles mesures pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;

Pour mettre en œuvre ces revendications, le LCGB-Navigation fluviale utilisera tous les moyens à sa disposition, dont :

- la collaboration avec le bateau-école afin d'informer les futurs bateliers de leurs droits le plus tôt possible ;
- des campagnes d'information et de sensibilisation ciblées afin d'informer les bateliers sur leurs droits et obligations ;
- une présence accrue des délégués du personnel du LCGB afin de recruter de nouveaux membres et de renforcer encore la représentation syndicale du LCGB dans la navigation fluviale ;
- la négociation de conventions collectives dans les entreprises qui lèvent les ambiguïtés juridiques et garantissent des conditions salariales et de travail adaptées ;
- une collaboration ponctuelle avec les instances de contrôle nationales compétentes.

Enfin, le LCGB-Navigation fluviale vise à renforcer sa représentativité dans le secteur de la navigation fluviale lors des prochaines élections sociales en 2029 par un travail de terrain encore plus intensif et le recrutement de nouveaux membres.

L'objectif est de renforcer sa représentativité dans le secteur, d'augmenter le nombre de majorités et de prospecter de nouvelles entreprises. Pour le recrutement de nouveaux membres, LCGB-Navigation fluviale utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail de terrain par une collaboration étroite entre les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur de la navigation fluviale ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.



Rapport d'activité

19 septembre 2019

Suite à une croissance du secteur au Luxembourg et des gains importants du LCGB lors des élections sociales de 2019, la nouvelle structure LCGB-Navigation fluviale a été créée afin de pouvoir efficacement obtenir des améliorations au sein des entreprises et remédier à un éventuel mépris des employeurs.



16 juin 2021

La société de navigation fluviale HGK Liquid Shipping Lux S.à r.l. (anciennement Imperial Liquid Shipping Lux S.à r.l.) et le LCGB ont pour la première fois signé une CCT pour les salariés nautiques de la société.



5 octobre 2021

Lors des élections de la délégation du personnel chez Eurotank à Wecker, le LCGB a remporté 3 mandats sur 5.



Mai 2020

Début mai 2020, l'entreprise « Häfen und Güterverkehr Köln AG » (HGK) a annoncé la reprise des activités européennes de navigation fluviale du groupe Imperial au 1^{er} juillet 2020. Cette reprise impacte 5 entreprises luxembourgeoises avec à peu près 500 salariés.



14 juillet 2021

le LCGB a organisé une réunion d'information pour les membres de la navigation fluviale sur la « déclaration fiscale au Luxembourg » à Bonn (DE).



7 octobre 2021

FEDIL Shipping a signé un avenant à l'accord interprofessionnel avec les syndicats LCGB et OGBL qui règle plusieurs questions relatives au salaire mensuel, ainsi que la santé et la sécurité.





2 mai 2024

Le LCGB s'engage à ce que les défis de la navigation intérieure, tels que le renouvellement des infrastructures, l'adaptation des flottes et le manque de personnel qualifié, soient relevés dès aujourd'hui afin d'avoir un temps d'avance sur demain et de garantir l'emploi dans le secteur de la navigation intérieure.



7 décembre 2023

Une formation continue a été organisée par le LCGB pour les candidats du secteur de la navigation fluviale. L'importance de la communication et le rôle du délégué a été mis en évidence.



11 février 2022

Dans le cadre de la réunion des salariés de la navigation fluviale, Heinz-Günter SERWUSCHOK a pris congé du comité directeur. Le LCGB-Navigation fluviale l'a remercié pour sa longue activité en tant que délégué du personnel chez Hansatank et pour son engagement au sein du comité directeur.



18 mars 2024

Le LCGB a signé avec succès les conventions collectives auprès des deux entreprises de navigation intérieure HGK Shipping Lux S.à r.l. et HGK Liquid Shipping Lux S.à r.l. avec des améliorations pour les 440 salariés nautiques.



21 juin 2022

Lors de la visite du bateau-école « Rhein » à Duisburg, Volker MÜSSIG, responsable du bateau-école, a donné des explications sur l'hébergement et le fonctionnement du bateau, qui sert principalement d'internat pour les apprentis du « Binnenschifferkolleg ».



LCGB-Secteur Public

Les communes du pays tendent actuellement de plus en plus vers des conventions collectives d'entreprise, ceci notamment parce que les domaines d'activité des services communaux évoluent différemment de ceux de l'Etat.

Le souci de maintenir l'attractivité de l'activité dans les entreprises publiques fait partie des principales préoccupations dans les négociations en cours. On peut mentionner ici comme point positif le fait que des comptes épargne-temps ont été introduits dans presque toutes les entreprises et que la discussion sur le droit à la déconnexion est généralement menée ouvertement et correctement. De même, l'augmentation de l'indemnisation du temps de garde, une revendication de longue date du LCGB, est désormais devenue réalité dans de nombreuses entreprises publiques.

Malheureusement, les adaptations des conventions collectives dans les différentes entreprises publiques ont également pour conséquence de créer une distorsion des conditions de travail et de salaire. Les communes et les syndicats disposant d'une faible marge de manœuvre financière ont une position difficile dans le

contexte existant. Il existe encore des différences de traitement des travailleurs selon leur statut. Celles-ci doivent être réduites en procédant à des adaptations, tant pour les salariés que pour les fonctionnaires et les employés.

Dans le contexte actuel, le LCGB se distinguera clairement par une politique tarifaire moderne, des services adaptés et une offre de formation continue moderne pour ses collaborateurs et délégués.

Le LCGB-Services publics continuera à s'engager pour l'amélioration et la défense des acquis sociaux dans le secteur public. Les inégalités de traitement qui ne sont pas justifiées continueront à être l'enjeu des délégués du LCGB et les conventions collectives devraient mettre efficacement fin à de telles injustices.

Rapprochement des conditions de travail du salarié et du fonctionnaire

En matière de conditions de travail, un certain nombre de chantiers attendent la transposition d'engagements pris dans le passé. Le rapprochement entre les statuts du fonctionnaire et du salarié avec une adaptation conséquente de la situation de l'employé public fait notamment attendre. Le LCGB-Secteur Public revendique :

- l'alignement des conditions de travail des salariés par rapport aux fonctionnaires publics, notamment dans les domaines de la valeur du point indiciaire ou du travail à temps partiel ;
- une stricte égalité de traitement entre les salariés du secteur public et les fonctionnaires en matière de maladie par une suppression de la limite légale des 78 semaines de maladie ;
- la mise en place d'une structure salariale en analogie par rapport au secteur public pour les salariés de POST Luxembourg ;
- le renforcement des mesures de la sécurité au travail, notamment au sein de l'Administration des Ponts et Chaussées et de l'Administration de la Nature et des Forêts ;
- un arrêt de la politique de privatisation au sein des administrations et entreprises publiques ;
- le remplacement systématique de postes devenus vacants et l'augmentation systématique de l'effectif lorsque ceci est indiqué ;
- le développement de conditions attractives pour les salariés qualifiés en vue de la pénurie de main d'œuvre actuelle ;
- le développement de nouvelles mesures pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée.

Renforcement des droits et compétences des agents publics face à la digitalisation

Comme dans l'économie privée, la digitalisation aura un impact sur le travail au sein des administrations et ceci aussi bien pour le salarié que pour le fonctionnaire. Face à l'évolution constante de l'utilisation des outils informatiques, une formation continue constante des salariés s'impose. Le LCGB-Secteur Public s'engage pour :

- le droit des agents publics à la formation continue ;
- la mise en place d'un système amélioré de formations continues pour les salariés par analogie à l'offre existante pour les fonctionnaires ;
- l'accompagnement des agents concernés via des formations spécifiques adaptées aux différents métiers ;
- l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation avec un accent sur les méthodes de travail et la gestion des données personnelles.

Recrutement de membres

Le LCGB-Secteur Public compte renforcer sa représentativité dans le secteur public lors des prochaines élections sociales en 2029 et recruter davantage plus de membres par :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur public ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.





Rapport d'activité

11 octobre 2019

Lors du congrès fédéral, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les actions à entamer par les différentes fédérations.



3 mars 2020

Le LCGB critique la communication officielle du DRH au personnel de la POST sur l'avancement des négociations collectives actuelles, alors que les négociations ne sont pas encore terminées, ainsi que la détérioration du dialogue social et ses conséquences possibles.



14 juillet 2020

Une délégation du LCGB a rencontré le directeur général de la Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM), pour s'échanger sur les projets de la CMCM pour les années à venir.



2 octobre 2020

Lors d'un piquet de protestation chez SEO Luxembourg, le LCGB s'est engagé pour le dialogue social et les droits de la délégation.



26 février 2020

Les délégués LCGB de la commission de négociation, à savoir Axel LUDWIG, Pierre DA SILVA, Sascha HIPPE et Toni MADEIRA, ont analysé l'offre patronale pour le renouvellement de convention collective avec la secrétaire syndicale Céline CONTER.



5 juin 2020

Afin de réduire les coûts dans ses unités d'entreprise, SES, le flambeau de la télécommunication du Grand-Duché, a annoncé vouloir supprimer près de 10% de son personnel. Les syndicats ont exigé un plan de maintien de l'emploi sans licenciements.



31 juillet 2020

Après plusieurs semaines de longues et dures négociations ponctuées par une ultime journée pleine de revirements, la direction de SES a enfin décidé de céder aux arguments de syndicats. Finalement, un plan de maintien de l'emploi a pu être signé valable pour 2 ans.



15 juillet 2021

Le LCGB, l'OGBL et la direction ont signé le texte coordonné de la nouvelle convention collective pour les salariés du groupe Encevo. Le texte global actualisé intègre les améliorations négociées de l'accord complémentaire signé le 22 décembre 2020.



21 mai 2021

Après de la commune de Clervaux, il y a eu un accord de principe sur la convention collective. A côté de la conclusion de la CCT, un règlement interne définissant le travail de nuit du service d'hiver ainsi que la flexibilité de la pause déjeuner sera convenu.



29 avril 2021

Lors d'une réunion entre partenaires sociaux et la direction du groupe Encevo, il a été retenu que la prime retenue lors de négociations afin de remercier les efforts et le bon travail des salariés au cours de l'année 2020 s'élèvera à hauteur de 650 € et est payable au mois de juin 2021.



11 février 2021

Les partenaires sociaux ont signé un avenant au contrat collectif des salariés de l'Etat pour une durée de 3 ans. Celui-ci a prévu l'introduction du CET pour les salariés de l'Etat à partir du 1^{er} janvier 2022.



22 décembre 2020

Au Groupe Encevo, un accord de principe pour le renouvellement de la CCT a été signé pour une durée de 3 ans. Celui-ci prévoit des améliorations pour les environs 1.100 salariés.



2 juillet 2021

Le LCGB (majoritaire) et l'OGBL ont signé la prolongation de la convention collective de travail de la commune de Clervaux. La nouvelle convention collective a une validité de 2 ans, jusqu'au 30 juin 2023, et s'applique aux salariés manuels et administratifs.



10 mai 2021

Les syndicats ont signé, sous la responsabilité du LCGB, une nouvelle convention collective pour les employés de la commune de Rambrouch avec une durée de 3 ans.



19 avril 2021

Les syndicats LCGB et OGBL et le conseil des échevins de la commune de Bad Mondorf ont signé une nouvelle convention collective pour les quelque 100 employés communaux.



3 février 2021

Un avenant de la convention collective de la Commune de Walferdange, a prolongé la première convention signée en 2020 passée avec tous les avantages actuels pour une durée de 2 ans, a été signé.



14 décembre 2020

Un accord sur le renouvellement de la CCT a été signé et vise notamment une revalorisation de certaines carrières et une augmentation de l'équité de traitement entre tous les collaborateurs.





25 octobre 2021

La nouvelle convention collective des salariés municipaux de la ville d'Ettelbruck a été signée par le LCGB, l'OGBL et le Conseil des échevins.



26 janvier 2022

Les délégués du Secteur Public se sont réunis au CEFOS à Remich pour une formation sur le travail du délégué syndical au quotidien.



11 avril 2022

Le LCGB a déposé sa liste avec les candidatures auprès de la Ville de Luxembourg, en présence de son délégué Fränk WAHL. Le 13 mai 2022 ont eu lieu les élections pour le renouvellement de la délégation des fonctionnaires communaux.



13 mai 2022

Lors des élections pour le renouvellement de la délégation des fonctionnaires communaux, le LCGB a remporté un mandat.



10 août 2021

Lors d'une réunion dans le cadre du renouvellement de la CCT des Communes du Sud, les représentant syndicaux ont présenté de nouvelles revendications importantes.



2 décembre 2021

Les partenaires sociaux ont signé un protocole d'accord en vue d'un renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés des communes du Sud.



14 mars 2022

Une délégation du LCGB, ensemble avec le président national, Patrick DURY, a rendu visite à l'ancien Ministre de la Mobilité et des Travaux Publics, François BAUSCH.



3 mai 2022

Les syndicats LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les salariés de la Commune de Wiltz, qui sera d'application pour 3 années.



17 juin 2022

Le syndicat LCGB et le collège des bourgmestre et échevins de la Ville d'Echternach ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la commune.



6 décembre 2022

Le LCGB, l'OGBL et la commune de Wintrange ont signé une nouvelle convention collective de travail qui prévoit des améliorations pour les plus de 30 salariés du service technique et du service de nettoyage.



15 novembre 2022

Les délégués et candidats du LCGB de chez POST Luxembourg et POST Telecom ont participé à une formation au CEPOS.



25 octobre 2022

Lors des élections des représentants du personnel chez POST Luxembourg, le LCGB a obtenu 2 sièges de 4 pour ce mandat et sera représenté Pierre DA SILVA, membre du Conseil d'Administration, et Axel LUDWIG, vice-président de la délégation et délégué permanent.



29 septembre 2022

Une nouvelle convention collective de travail a été signée pour les salariés de POST Telecom SA qui a pris effet rétroactivement au 1^{er} mai 2022 et était valable jusqu'au 31 décembre 2023. Le 7 octobre 2022, une annexe 3.2 sur la convention collective des salariés de POST a été signée.



27 juillet 2022

Le LCGB, syndicat majoritaire auprès de la Société électrique de l'Our, l'exploitant de la centrale de pompage-turbinage à Vianden, et l'OGBL ont signé une nouvelle convention collective de travail, valable jusqu'en 2024, pour les quelque 180 salariés.



25 novembre 2022

Les salariés de l'Administration des Ponts et Chaussées et les délégués du personnel de l'Administration gouvernementale ont participé à une formation à Remich.



28 octobre 2022

Le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL ont signé avec le collège échevinal de la Ville de Grevenmacher un avenant à la convention collective de travail pour les salariés de la commune.



14 octobre 2022

Une annexe 2.1. à la CCT des salariés de POST Telecom a été signée en présence du Vice-président de la délégation. Des nouvelles dispositions pour l'horaire mobile et pour le RET ont été négociées.



22 septembre 2022

Les partenaires sociaux ont signé le nouveau texte coordonné de la convention collective de travail pour les salariés des communes du Sud.



19 juillet 2022

Les partenaires sociaux ont signé un protocole d'accord en vue d'un renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés des communes du Sud pour une durée de 3 ans.





16 décembre 2022

Dans le cadre d'un piquet de protestation devant le siège de la Société Électrique de l'Our (SEO) à Stolzenbourg, le LCGB revendique le respect du dialogue social ainsi que des salariés de la part de la direction de l'entreprise.



3 février 2023

Les secrétaires syndicaux du LCGB ont organisé une formation pour les délégués du LCGB-Secteur Public. L'accent a été mis avant tout sur l'évolution et les défis du secteur public, dont par exemple la digitalisation.



21 février 2023

Les syndicats LCGB et OGBL ont signé avec la direction d'Encevo un accord de principe portant sur le renouvellement de la convention collective de travail des salariés du groupe.



14 mars 2023

Le LCGB a organisé une formation pour les délégués et militants du secteur Public. Le secrétaire général fournissait des explications par rapport à l'organisation des élections sociales et à l'amélioration de la communication interne et externe.



30 mai 2023

Le LCGB, l'OGBL et la direction ont signé le texte coordonné de la nouvelle convention collective pour les salariés du groupe Encevo.



15 décembre 2022

Les délégués du LCGB-Secteur Public et du LCGB-Santé ont travaillé sur les techniques de communication et le renforcement du travail en équipe.

22 décembre 2022

Dans le cadre du renouvellement de la CCT pour les salariés du Groupe ENCEVO, le LCGB a procédé à une consultation et un vote statutaire quant à l'accord de principe trouvé en date du 6 décembre 2022 entre les syndicats contractants et la direction.



21 février 2023

Le LCGB en tant que syndicat majoritaire, la N.V.G.L. et l'OGBL ainsi que le Conseil échevinal de la Ville de Luxembourg ont signé une nouvelle convention collective pour les 1.600 salariés de la VdL.



2 mars 2023

Les membres du LCGB et N.V.G.L. de la Ville de Luxembourg se sont réunis au Parc Hotel Alvisse pour recevoir des informations sur les nouvelles modalités de la CCT de la VdL.

28 mars 2023

Les organisations syndicales LCGB et SYPROLUX ont signé un accord de coopération visant à rallier, d'une façon générale, leurs moyens et rayons d'action pour renforcer ainsi la défense des intérêts de tous les salariés et agents publics du secteur du transport.



6 mars 2024

Le LCGB a organisé un piquet de protestation devant le bâtiment Hélix de la POST Luxembourg pour dénoncer l'application aléatoire du statut de droit privé et de droit public.



23 novembre 2023

Les délégués et candidats du LCGB de POST Luxembourg et de POST Telecom se sont réunis au CEFOS afin de participer à une formation en vue de se préparer aux élections sociales.



9 novembre 2023

Le LCGB a organisé une formation continue pour les candidats du LCGB-Secteur Public. L'accent a été mis avant tout sur l'amélioration de la communication ainsi que sur le travail de délégation.



3 octobre 2023

La journée des délégués du LCGB-Secteur Public a rassemblé plus de 80 participants pour accueillir les nouveaux membres de la fédération et pour discuter de l'avenir des services publics.



30 juin 2023

Le LCGB et la commune de Walferdange ont signé une prolongation de la convention collective de 3 ans pour les salariés qui exercent une tâche manuelle.



4 mars 2024

Face à une situation qui a rapidement escaladée depuis la première annonce médiatique de tensions au sein du conseil d'administration de la CMCM, la sauvegarde des emplois des salariés de la CMCM



et la défense des intérêts de ses membres affiliés à la CMCM constituent la première priorité du LCGB.

23 novembre 2023

Une délégation du LCGB a rencontré la bourgmestre Lydie POLFER. Cette rencontre constructive a permis de s'échanger sur les défis de la Ville de Luxembourg.



24 octobre 2023 et 14 novembre 2023

Lors de deux rendez-vous, une délégation du LCGB a rencontré Corinne CAHEN et Paul GALLES, échevins de la Ville de Luxembourg pour des discussions constructives sur des sujets sociaux et de leurs défis pour la VdL.



21 septembre 2023

Les délégués et membres du LCGB-Secteur Public se sont réunis pour un verre de l'amitié. Dans une ambiance conviviale, un discours sur la future collaboration entre les secteurs et le syndicat a été tenu par le secrétaire général et la secrétaire syndicale.



30 mai 2023

Le LCGB, l'OGBL et la direction ont signé le texte coordonné de la nouvelle convention collective pour les salariés du groupe Encevo.



LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif

Depuis le dernier congrès du LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif, en date du 9 octobre 2019, le secteur était confronté à plusieurs grands défis.

Les secteurs conventionnés ont dû faire face à l'épreuve de la pandémie COVID-19. Cette crise sanitaire a fait apparaître encore plus les difficultés et problèmes dans les conditions de travail et l'organisation des plans de travail pour lesquels des solutions satisfaisantes n'ont pas pu être trouvées. Des sujets de longue date restent encore sans réponse acceptable. Ne citons ici que quelques exemples : travaux liés à la nomenclature et à la forfaitisation des tarifs, la formation des métiers de santé et éducatif, les nuits dormantes, les colonies de vacances, une flexibilité patronale trop large pour les salariés ayant choisi un temps partiel, etc.

Un des plus grands challenges, à savoir la mise en place du processus de la digitalisation, n'est même pas encore entré dans les coutumes (p.ex. administration simplifiée) alors que l'intelligence artificielle pousse déjà à entamer des changements dans les processus de travail.

Face à ces défis, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif ne pourra en aucun cas accepter un changement au détriment des salariés. Il nous tient à cœur de veiller aux conditions de travail dignes de tous les métiers exigés dans les secteurs FHL et SAS.

Par son engagement, le LCGB a pu consolider sa position lors des élections sociales 2024 dans les secteurs conventionnés FHL et SAS. Pour une présence encore plus importante sur le terrain, l'organisation régulière de permanences informatives au sein des établissements du secteur hospitalier et du secteur des soins et socio-éducatif fera partie de notre engagement pour renforcer la représentativité du LCGB lors des élections sociales de 2029.

Les opportunités et défis de la digitalisation et de l'intelligence artificielle (IA)

Alors que la digitalisation est en train de modifier en profondeur toutes les activités dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale, les nouvelles possibilités offertes par l'IA apportent toute une série d'opportunités et de défis supplémentaires. La manière d'utiliser l'informatique et les moyens de la digitalisation changeront les comportements des professionnels ainsi que les profils des métiers de santé et d'action sociale et ils auront un impact sur la prise en charge du patient et du bénéficiaire. Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif revendique :

- l'introduction d'un droit du salarié à la formation continue ;
- l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation avec un accent sur les méthodes de travail et la gestion des données personnelles ;
- une digitalisation, qui instaure l'éthique comme priorité absolue et qui se met au service de tous les acteurs (salarié, patient, bénéficiaire) pour maintenir l'aspect humain du travail et de la prise en charge ;
- un engagement des employeurs pour

mettre en place des outils servant à assister le salarié dans l'exécution du travail (p.ex. dans le cadre de la robotisation des interventions médicales) ;

- la définition de la responsabilité de l'employeur lors de l'utilisation de systèmes d'IA, une évaluation des risques avec la participation des représentants des salariés soit effectuée avant l'utilisation de systèmes d'IA et le respect du principe que l'action humaine et la supervision humaine restent prioritaires en cas de recours à une IA.

Les conditions de travail de demain

Dans un souci d'améliorer les conditions de travail de chaque salarié par les conventions collectives de travail, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif agit en faveur de l'amélioration des conditions de travail par :

- un non-recours à l'outsourcing à la fois pour les postes de l'activité principale ainsi que pour les postes des services auxiliaires (p.ex. agents d'hygiène, techniciens, cuisiniers, etc.) ;
- l'élargissement du champ d'application des conventions collectives existantes

aux crèches privées, à Co-labor et au domaine thermal de Mondorf ;

- l'élaboration d'une seule convention collective pour le secteur hospitalier, le secteur d'aides et de soins et le secteur socio-éducatif.

La promotion et la valorisation des professions de santé

Victime de son développement fulgurant, le secteur peine à recruter du personnel qualifié. Cela engendre des sous-effectifs récurrents et une surcharge de travail pour le personnel.

Afin de pallier à ce manque systématique, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'engage pour une véritable politique de promotion et de valorisation des professions de santé par :

- une simplification des processus administratifs pour permettre au personnel

d'être disponibles pour les patients ou bénéficiaires via des outils de digitalisation et de l'intelligence artificielle ;

- l'augmentation de la dotation du personnel au même rythme que l'accroissement des tâches administratives et un équilibre de la charge de travail en proposant des plans de travail équitables et équilibrés ;
- la mise en œuvre d'actions préventives par le biais de programmes contre l'épuisement du personnel ;
- la promotion de la plateforme « HealthCareers » et une présence ap-

profonde dans les établissements scolaires pour sensibiliser les étudiants aux carrières dans le secteur de la santé et en mettant en avant les avantages et opportunités des différentes professions ;

- la mise en place de passerelles permettant d'accéder à une profession de santé sans interrompre la carrière active.

Le bien-être au travail

Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'engage à ce que les salariés du secteur puissent s'épanouir dans un environnement de travail sain, sûr et motivant, qui se base sur la courtoisie, le respect, la tolérance et l'empathie. L'environnement de travail doit être dénué de toute situation d'harcèlement ou de violence et permettre un excellent équilibre entre vie professionnelle et privée.

Par leurs imprécisions et leur ultra-liberté, les textes législatifs et conventionnels permettent à l'employeur d'abuser la flexibilité du personnel, notamment des salariés à temps partiel. Le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif s'engage pour la qualité de vie du salarié : rémunération, bien-être au travail, motivation, compatibilité entre famille et carrière par :

- une réelle réduction du temps de travail ;
- l'introduction d'un droit au temps partiel avec droit de retour au temps plein ;
- une réduction de la flexibilité patronale quant à l'organisation du travail.

Recrutement de membres

Dans le monde d'aujourd'hui en constante évolution, il est plus important que jamais de s'affilier à un syndicat pour bénéficier d'une protection et d'une défense efficace sur le lieu de travail. Que ce soit au niveau de l'encadrement des salariés dans les entreprises ou des négociations des conventions collectives, il est indispensable d'accroître la force d'action du LCGB par le biais d'une évolution importante de membres.

Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre le secrétaire syndical et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB au sein du secteur de la santé et de l'action sociale par l'organisation de séances « Info-Centre » au sein des entreprises ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt, l'assistance juridique pour les salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle et la responsabilité civile professionnelle et protection juridique pour les salariés exerçant une profession de santé ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi les secrétaires syndicaux, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur de la santé et de l'action sociale.



Rapport d'activité

9 octobre 2019

Lors du congrès fédéral du LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les actions à entamer par les différentes fédérations.



30 janvier 2020

Le LCGB et l'OGBL ont organisé un piquet de protestation contre la fermeture de la crèche Attitude « L'Abeille » au Kirchberg afin de réclamer une solution rapide à cette situation inacceptable et une politique conséquente de tous les acteurs afin de maintenir le travail et garantir la sauvegarde des existences des salariés.



27 octobre 2020

Pendant l'état de crise, les entreprises d'importance systémique ont pu demander une extension temporaire de la durée du travail journalier à 60 heures/semaine. Le LCGB a souligné une fois de plus qu'une dérogation à la durée du travail légal doit rester une exception absolue !



9 février 2021

Après la confirmation par le gouvernement luxembourgeois du financement du renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide, des soins et du secteur social (CCT SAS), l'accord final a été signé entre les syndicats et les ententes patronales.



21 novembre 2019

Dans le cadre du 20^e anniversaire, la Stéftung Hëllef Doheem a organisé un colloque, qui abordait le sujet « Ambulante Pflege im Spannungsfeld zwischen wachsenden Anforderungen und Worklife-Balance der Pflegenden ».



24 juillet 2020

Après plusieurs semaines de négociations très tendues et difficiles, les syndicats ont signé un plan social pour les 44 salariés concernés.

Celui-ci a prévu des mesures sociales dont notamment la pré-traitement-ajustement ainsi que l'aide à la recherche de nouveaux postes.



15 décembre 2020

Le protocole d'accord pour la nouvelle CCT SAS a été signé par les syndicats LCGB et OGBL et les ententes patronales COPAS, FEDAS et DLJ.



13 juillet 2022

Une délégation du LCGB a participé à l'événement du lancement d'une campagne en vue de valoriser les métiers de la santé et de promouvoir l'apprentissage de ceux-ci.



22 février 2022

Après d'Alliance Saveurs et Santé, les premières élections sociales en vue d'élire une délégation du personnel ont eu lieu. Le LCGB a remporté 2 mandats sur 6 et sera présenté dès maintenant par Laurent GUETTI et Ronny ROTHENSTEIN en tant que délégués suppléants.



23 décembre 2021

Les partenaires sociaux ont signé un protocole d'accord dans le cadre des négociations collectives pour les salariés du secteur hospitalier.



30 juillet 2021

Projet de réforme de la formation des éducateurs : le LCGB regrette que de nombreux acteurs n'ont pas été impliqués dès le départ. Il y avait entre autres un risque réel que le côté pratique de la formation soit négligé et que les futurs éducateurs diplômés ne soient pas à la hauteur des exigences de la profession.



25 mai 2021

Suite à l'annonce par le gouvernement de la création d'une formation Bachelor pour les infirmiers au Luxembourg, le LCGB a revendiqué un vrai dialogue social, afin de développer un concept cohérent et global pour des professions de santé attractives pour tous !



22 avril 2022

Une délégation du LCGB a participé à l'inauguration du chantier du nouveau siège du Forum pour l'Emploi qui sera construit dans la zone industrielle de Hosingen et devrait ouvrir ses portes à la fin de l'année 2023.



8 février 2022

Les délégués du secteur Santé, Soins et Socio-éducatif ont participé à la formation « Le délégué syndical au quotidien ». Après le cours de formation au matin, un échange sur la situation actuelle des délégués au sein de leurs établissements a eu lieu et les défis quotidiens ont pu être discutés.



5 novembre 2021

Métiers de soins et socio-éducatifs : le LCGB demande le dialogue social entre tous les acteurs pour améliorer l'attractivité des métiers concernés et lutter ainsi contre la pénurie de personnel.



1^{er} juin 2021

Un piquet de protestation a eu lieu à la Place d'Armes devant la Chambre des Députés pour une vraie réforme des métiers de santé et de soins !



14 mai 2021

Après de longues négociations et s'inscrivant dans une situation difficile, le renouvellement de la CCT pour les environ 80 salariés de co-labor s.c. a été signé par le LCGB, la direction et le conseil d'administration.





15 décembre 2022

Lors de la formation au CEFOS, les délégués du LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif et du LCGB-Secteur public ont travaillé sur les techniques de communication et le renforcement du travail en équipe.



17 mars 2023

Lors de la journée des délégués du LCGB-Santé, Soins et socio-éducatif, le comité fédéral a été renouvelé. Parmi les invités figuraient Martin SCHAFFENRATH, Paulette LENERT et Corinne CAHEN.



20 septembre 2023

Les représentants du LCGB et les délégués libérés du secteur de la santé ont participé à la séance d'inauguration de la Healthcare Week Luxembourg 2023 à la LuxExpo The Box au Kirchberg.



13 octobre 2023

Les candidats du secteur de la santé, des soins & de socio-éducatif ont participé à une formation organisée par le LCGB au CEFOS à Remich. L'accent a été mis principalement sur les préparations pour les élections sociales 2024.



18 janvier 2024

Les délégués et les candidats du LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif ont participé à une formation sur les élections à la Chambre des salariés (CSL) et les délégations du personnel.



29 juillet 2022

Après plus de 2 ans de négociations et un accord intermédiaire trouvé en 2021, la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois et les syndicats LCGB et OGBL ont signé une nouvelle convention collective de travail FHL.



8 février 2023

Une vingtaine de personnes du secteur Santé et SAS ont participé à une formation au CEFOS à Remich. L'accent a été mis sur le renforcement du travail en équipe, ainsi que sur les élections sociales 2024.



20 juin 2023

Premières élections sociales chez ORPEA Luxembourg Exploitation Sàrl : Le LCGB gagne 2 mandats sur 4.



9 octobre 2023

Lors d'une rencontre avec Martin SCHAFFENRATH, membre du conseil d'administration de la caisse de santé autrichienne, membre du comité économique et social à Bruxelles, les représentants syndicaux ont préparé la réunion avec le comité fédéral LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif.



27 octobre 2023

Lors de la réunion extraordinaire du comité fédéral LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif, Martin SCHAFFENRATH a informé sur les défis d'un délégué des secteurs hospitalier et socio-éducatif ainsi que sur les évolutions futures des métiers de santé.



LCGB-Écoles privées

L'enseignement privé au Luxembourg, bien que jouissant d'une certaine popularité, fait face à plusieurs défis pour la période du mandat de 2024 à 2029.

Tandis que les écoles internationales connaissent un vrai succès et avec une population expatriée importante en croissance, les écoles privées suivant l'enseignement luxembourgeois doivent s'adapter aux besoins d'élèves venant de divers horizons culturels et linguistiques. Cette demande aux enseignants sollicite une mise à disposition de ressources adaptées pour offrir un enseignement de qualité dans les trois langues officielles et d'avantage en anglais. Aussi, les écoles privées vont probablement augmenter l'intégration des technologies numériques dans l'enseignement, avec des plateformes d'apprentissage en ligne et des outils éducatifs innovants. Encore, ils doivent mettre un accent accru sur la digitalisation et l'intelligence artificielle.

De plus, il ne faut en aucun cas négliger l'investissement dans le numérique : L'enseignement privé doit investir continuellement dans les nouvelles technologies éducatives pour rester compétitif

et répondre aux attentes des élèves, mais aussi des parents. Pour se distinguer, les écoles privées doivent souvent proposer des approches pédagogiques innovantes, ce qui nécessite des formations continues pour les enseignants et le personnel administratif et technique.

Pour rester compétitif avec l'enseignement public, le LCGB-Ecoles Privées met l'accent sur la réputation des établissements scolaires : Les écoles privées sont souvent amenées à prouver qu'elles offrent une valeur ajoutée par rapport aux écoles publiques pour justifier leurs existences.

En somme, le LCGB-Ecoles Privées soutient l'enseignement privé au Luxembourg étant en phase de transformation, avec une adaptation continue aux besoins éducatifs modernes.

Digitalisation et pérennisation des emplois

A travers du secteur des écoles privées, une stratégie unifiée pour l'implémentation digitale accompagnée d'une infrastructure informatique adéquate et une prise en compte des défis et opportunités du recours à l'intelligence artificielle sont indispensables. Cette évolution doit se réaliser de façon égale et équitable dans tous les établissements scolaires d'enseignement privé et international. Elle doit en outre respecter les besoins de tous les acteurs, à savoir ceux des élèves et

des enseignants. Voilà pourquoi le LCGB-Ecoles Privées revendique :

- l'adaptation des cursus dans les écoles privées et internationales afin de répondre aux besoins et attentes de la main-d'œuvre qualifiée ;
- l'adaptation de la formation de base aux défis techniques, digitaux et aux changements pédagogiques ;
- l'adaptation des formations continues existantes aux défis de la digi-

talisation avec un accent particulier sur les méthodes de travail et le développement des compétences informatiques ;

- l'engagement des employeurs de mettre à disposition les outils servant à assister le salarié dans l'exécution du travail ;
- l'adaptation du matériel pédagogique ainsi que les méthodes didactiques des enseignants.

Conditions de travail

Dans un souci d'améliorer les conditions de travail de chaque salarié par les conventions collectives de travail soit de groupe soit individuelles, le LCGB-Ecoles Privées agit pour :

- garantir la sauvegarde de l'emploi du salarié dans les établissements scolaires privés et internationaux, à la fois pour les postes de l'activité principale ainsi que pour les postes des services auxiliaires ;

- améliorer les conditions de travail dans le cadre des conventions collectives en vigueur ;
- maintenir l'équilibre de la qualité du niveau de vie du salarié par le biais du bien-être au travail (motivation, engagement pour contribuer à développer l'attractivité d'une école, etc.) et la conciliation entre vie de famille et professionnelle (p. ex. par une réduction du temps de travail) ;

- sécuriser les parcours professionnels des salariés par :

- » une politique de rémunération plus uniforme dans toutes les conventions collectives ;
- » le maintien et la garantie d'une carrière dynamique et évolutive ;
- » le droit du salarié à la formation continue tout au long de sa carrière.

Environnement du travail

Afin d'agir pour un environnement sain et sûr et dans le respect du développement durable, le LCGB-Ecoles Privées s'engage pour :

- renforcer l'embauche d'un personnel qualifié et compétent (répondant aux critères du métier, voir aussi les métiers des services annexes IT, cuisine, service technique, etc.) ;
 - consolider une culture de sécurité et de santé pour faire face aux nombreuses facettes de risques auxquelles le personnel est exposé (p.ex. comportement intrusif des parents, attaques verbales, menaces, etc.), les problèmes sociaux (p.ex. agressivité croissante dans la société) et les problèmes d'ordre psychologique (p.ex. épuisement professionnel ou harcèlement) ;
 - une meilleure communication entre les enseignements d'une part et les délégations du personnel, les employeurs, les parents et les élèves d'autre part ;
 - créer une meilleure collaboration entre les écoles privées et internationales d'une part et le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse d'autre part ;
- implémenter une culture respectant l'aménagement humain du travail et une approche de développement durable par :
 - » une meilleure offre de transport en commun pour les salariés ;
 - » l'augmentation de la gestion environnementale ;
 - » l'amélioration de la structure de recyclage ;
 - » la participation à la responsabilité sociale de chaque établissement scolaire privé et international.

Financement du secteur

Afin de pérenniser les emplois dans le secteur et de maintenir l'attractivité pour embaucher et pérenniser les effectifs ac-

tuels et futurs, le LCGB-Ecoles Privées revendique une réforme de la législation sur l'enseignement privé et ses conditions

de subventionnement en étroite concertation avec les établissements concernés.

Recrutement de membres

Dans le monde éphémère d'aujourd'hui, il est plus important que jamais de s'affilier à un syndicat pour bénéficier d'une protection et d'une défense efficace sur le lieu de travail. Que ce soit au niveau des négociations des conventions collectives ou de l'encadrement des salariés dans les entreprises, il est indispensable d'accroître la force d'action du LCGB par le biais d'une évolution importante de membres.

Pour le recrutement de nouveaux membres, le LCGB-Ecoles Privées utilisera surtout les moyens suivants :

- un renforcement du travail du terrain par une collaboration étroite entre le secrétaire syndical et les délégués du personnel ;
- le recentrage du rôle et des missions des délégués libérés sur le recrutement de nouveaux membres ;
- l'élargissement du réseau de contacts parmi le secrétaire syndical, les délégués, militants et membres du LCGB au sein du secteur des écoles privées ;
- l'information régulière des salariés et des membres du LCGB ;
- l'encadrement approfondi des membres et délégués du LCGB par le développement continu des services aux membres, de l'INFO-CENTER et de l'application TonLCGB ;
- la promotion des services et prestations du LCGB, dont notamment l'aide et l'assistance pour remplir la déclaration d'impôt ;
- la mise en œuvre du programme d'action du LCGB.



Rapport d'activité

3 octobre 2019

Lors du congrès du LCGB-Ecoles privées, les délégués ont défini la future politique syndicale ainsi que les futurs actions.



13 février 2020

La 1^{ère} réunion devant l'ONC a eu lieu dans le cadre du litige qui oppose l'International School of Luxembourg asbl (ISL) lors de laquelle aucun compromis a put être trouvé.



10 juillet 2020

Le LCGB a signé un accord avec le Conseil d'Administration et les Directions des Ecoles Privées AGEDOC et MARIE pour le renouvellement de la convention collective de travail.



2 juin 2021

Le LCGB et le Conseil d'Administration de la St. George's International School ont signé un avenant à la convention collective de travail.



20 janvier 2020

Puisque les négociations pour le renouvellement de la convention collective se sont échouées, une action de protestation a été organisée. Les actions de protestation se sont continuées pendant la semaine du 27 janvier 2020.



12 mars 2020

Le LCGB, seul syndicat représenté à la St George's International School, a signé avec la Direction et le Conseil d'Administration le renouvellement de la convention collective pour les 208 salariés de l'établissement scolaire privé.



1^{er} avril 2021

Le LCGB a signé un plan de maintien dans l'emploi sectoriel (PMES) pour les centres de formations privés afin d'éviter des conséquences néfastes de la crise sanitaire. Celui-ci a été prolongé en date du 10 septembre 2021.



2021 & 2023



28 juillet 2021

Le LCGB a signé le renouvellement de la convention collective de travail avec le Conseil d'Administration du LPEM pour environ 110 salariés.



13 décembre 2022

Le LCGB, le Conseil d'Administration et les directions des écoles privées AGEDOC et MARIE asbl ont signé un avenant pour le renouvellement de la convention collective de travail pour une période de 18 mois.



15 décembre 2023

Les partenaires sociaux ont signé la prolongation d'une année de la convention collective de travail pour les salariés de l'International School of Luxembourg (ISL). La nouvelle convention collective est en vigueur du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024.



18 juin 2021

La convention collective de travail pour les salariés de l'International School of Luxembourg (ISL) a été renouvelée après une période difficile entre litiges et pandémie.

16 décembre 2021

Les syndicats ainsi que la Fédération des centres de formations privés (FCF) ont signé le renouvellement du plan de maintien dans l'emploi sectoriel (PMES) pour les centres de formations privés pour une durée de validité du 1^{er} janvier au 28 février 2022. Le 9 février 2022, un avenant a été signé afin de prolonger les modalités pour 4 mois supplémentaires.



21 juin 2023

St George's International School : Le LCGB a signé avec le Conseil d'Administration le renouvellement de la convention collective pour les 230 salariés de l'établissement scolaire privé.

Structures frontalières

Frontaliers belges LCGB-CSC, Frontaliers français, Frontaliers allemands

La commission des frontaliers belges LCGB-CSC, la commission des frontaliers français et la commission des frontaliers allemands du LCGB (ci-après dénommées « les commissions ») poursuivent comme but de coordonner les revendications inhérentes à la situation des frontaliers résidant en Belgique, France et Allemagne ainsi que les moyens d’actions pour les réaliser.

Sachant que les frontaliers payent, comme tous les autres salariés, leurs impôts et cotisations sociales au Luxembourg et que l’économie luxembourgeoise est dépendante de leur main d’œuvre, les commissions revendiquent qu’ils disposent des mêmes droits et obligations que les salariés résidents luxembourgeois.

Les commissions se doivent cependant de constater que la politique gouvernementale luxembourgeoise ne suit pas cette logique d’égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers.

Garantir une égalité de traitement des frontaliers à tous les niveaux !

Depuis la nouvelle loi sur les bourses d’études en 2010, plusieurs réformes ont introduit des clauses de résidence directes ou indirectes dans la législation luxembourgeoise pour conditionner l’octroi de certaines prestations. Parmi les dispositions discriminatoires envers les frontaliers, il convient de citer les faits suivants :

- la réforme des prestations familiales de 2016 a limité le droit aux allocations familiales luxembourgeoises aux enfants biologiques et adoptifs, au détriment des beaux-parents frontaliers ;
- malgré plusieurs révisions législatives, l’accès des enfants de frontaliers aux bourses d’études luxembourgeoises reste limité par une durée de travail minimale des parents au Luxembourg ;
- la réforme fiscale luxembourgeoise de 2017, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, a rangé automatiquement les frontaliers mariés en classe d’impôt 1 et a conditionné l’accès au taux global calculé sur base de la classe d’impôt 2 à des seuils de revenus (90 % des revenus totaux des frontaliers français et allemands sont imposables au Luxembourg ou si le revenu étranger non soumis à l’impôt luxembourgeois ne dépasse pas 13.000 € en ce qui concerne les frontaliers belges, au moins 50 % des revenus professionnels du ménage sont imposables au Luxembourg) ;
- depuis la réforme fiscale de 2017, le contribuable frontalier marié reste, même à partir de l’année de son 65^e anniversaire, rangé dans la classe d’impôt 1 s’il ne remplit pas les conditions d’assimilation précitées ;
- au 1^{er} janvier 2024, la convention de double imposition entre le Luxembourg et l’Allemagne a été réinterprétée par la voie détournée d’un accord amiable, de telle sorte que les heures supplémentaires effectuées par les frontaliers allemands au Luxembourg sont imposées en Allemagne, bien que les heures supplémentaires soient non imposables pour tous les autres salariés au Luxembourg.

A cela s’ajoute l’ambiguïté qui a longtemps régné depuis 2019 au sujet de l’impact de la nouvelle convention franco-luxembourgeoise tendant à éviter les doubles impositions des frontaliers. Désormais, l’entrée en vigueur de cette nouvelle convention fiscale a d’ores et déjà été confirmée pour l’année fiscale 2024. Par un changement de la méthode d’élimination de la double imposition, une augmentation de la charge fiscale pour les frontaliers français à revenus mixtes luxembourgeois et français est fort probable. Pour la commission des frontaliers français, ceci constitue une nouvelle discrimination des travailleurs frontaliers.

Compte tenu de ce qui précède, les commissions revendiquent généralement de la part du Gouvernement luxembourgeois de :

- s’engager sans équivoque pour l’arrêt de la politique actuelle introduisant des conditions de résidence pour le bénéfice de certaines prestations ;
- améliorer l’attractivité du marché de l’emploi luxembourgeois pour les frontaliers ;
- mettre en place une politique égalitaire au niveau de la fiscalité par rapport aux dispositions applicables pour des contribuables résidents ;
- la suppression de toute condition de seuil pour l’octroi du taux global calculé sur base de la classe d’impôt 2 pour les frontaliers mariés ;
- la renégociation de la convention fiscale franco-luxembourgeoise afin de revenir sur l’ancienne méthode d’élimination de la double imposition ;
- de renégocier la convention de double imposition avec l’Allemagne afin que les heures supplémentaires effectuées au Luxembourg ne soient pas imposées en Allemagne ou, de son côté, de taxer les heures supplémentaires à un taux zéro ou d’introduire une cotisation exonérée d’impôt sur les heures supplémentaires (au moins 25.000 € par an).

Au niveau des prestations sociales et familiales, les commissions demandent spécifiquement au Gouvernement luxembourgeois de :

- mettre un terme aux discriminations existantes en matière de prestations familiales en ce qui concerne particulièrement les interruptions de carrière ;
- suite à deux arrêts de la Cour de Justice européenne, réviser la définition légale du membre de famille afin de mettre fin à la politique discriminatoire excluant l'enfant du conjoint ou du partenaire du salarié frontalier faisant partie de son ménage, du bénéfice des allocations familiales ;
- supprimer toute condition de durée de travail du frontalier au Luxembourg pour le bénéfice des bourses d'études ;
- étendre le bénéfice des prestations en nature de l'assurance dépendance aux frontaliers.

Les commissions accordent en outre une priorité absolue à la mobilité transfrontalière. Face à la progression importante du travail frontalier, il s'avère urgent d'adapter les infrastructures routières et le transport en commun aux besoins quotidiens. La détermination d'une politique de mobilité diversifiée s'avère donc primordiale.

Afin d'améliorer la mobilité transfrontalière, les commissions préconisent :

- une politique de mobilité transfrontalière concertée avec les autorités des pays limitrophes en améliorant l'offre en matière de transport en commun au-delà des frontières du Grand-Duché ;
- le développement du covoiturage par des mesures coordonnées au niveau transfrontalier ;
- une extension de la gratuité des transports à l'ensemble de leurs trajets journaliers aller-retour vers le travail afin de faire profiter pleinement les frontaliers de cette mesure ;
- la création de pôles de « mobilité » à dimension transfrontalière permettant à la fois d'anticiper les bouchons récurrents aux postes frontières et d'offrir des solutions combinées.
- l'élargissement des infrastructures de Park & Ride dans les régions frontalières afin d'inciter les frontaliers de recourir aux transports publics pour soulager le trafic ;

Le télétravail étant souvent énoncé en tant que moyen de désengorgement des routes, les commissions déplorent qu'en cas de dépassement du seuil de 34 jours de télétravail prévu par la convention fiscale franco-luxembourgeoise et belgo-luxembourgeoise tendant à éviter la double imposition, les frontaliers concernés deviennent imposables dans leur pays de résidence dès le premier jour de télétravail. Pire encore, si le frontalier preste plus de 25 % de son temps de travail en Belgique, France ou Allemagne, il est désaffilié de la sécurité sociale du Luxembourg et affilié dans son pays de résidence. Certes, un accord-cadre européen est entré en vigueur au 1^{er} juin 2023 qui permet aux frontaliers de dépasser ce seuil de 25 % et de maintenir l'affiliation à la sécurité sociale aussi longtemps que le télétravail reste inférieur à 50 % de la durée de travail, mais son application reste à l'heure actuelle très limitée compte tenu des nombreux critères qu'il faut remplir pour pouvoir en bénéficier. A ce niveau, une solution durable s'impose aussi bien dans une logique de désengorgement des routes que dans un souci d'une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle.

En matière de conciliation entre vie professionnelle et familiale, les commissions plaident pour :

- l'augmentation du seuil de tolérance fiscal actuel pour le télétravail de 34 jours à 55 jours pour les frontaliers, ce dernier seuil étant le nombre de jours maximal qui permet à tous les frontaliers français travaillant à temps plein de rester affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise ;
- se concerter régulièrement avec les deux autres commissions frontalières du LCGB ;
- une révision du règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale afin d'y introduire un statut spécifiquement dédié aux travailleurs frontaliers.
- continuer à collaborer avec les autres organisations syndicales frontalières.

Finalement, les délégués de la commission des frontaliers belges LCGB-CSC, de la commission des frontaliers français et de la

Au niveau syndical, les commissions s'engagent à :

commission des frontaliers allemands invitent tous les salariés frontaliers de devenir membres du LCGB afin de soutenir les revendications du LCGB en faveur d'une politique sociale et fiscale équitable, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale ainsi qu'une mobilité durable.



Rapport d'activité

Frontaliers belges LCGB-CSC, Frontaliers français, Frontaliers allemands

22 novembre 2019

L'assemblée générale de la commission des frontaliers allemands du LCGB a eu lieu.



30 janvier 2020

Dans le cadre d'une assemblée générale, les délégués de la commission des frontaliers belges ont défini la future politique syndicale ainsi que les futures actions.



2 mars 2020

Une permanence du LCGB pour la déclaration d'impôts a été introduite tous les lundis à partir du 2 mars 2020 au bureau de la CSC à Arlon.



27 septembre 2021

Augmentation de la charge fiscale en France : La charge fiscale des ménages qui disposent de revenus mixtes français et luxembourgeois n'est pas due à la révision de la convention fiscale, mais aux règles de calcul retenues par le fisc français en application de celle-ci.



10 janvier 2020

Lors de l'assemblée générale de la commission des frontaliers français, l'inégalité de traitement des frontaliers et la mobilité transfrontalière ont été au centre des discussions.



5 février 2020

Première réunion de la commission des frontaliers allemands : exigence d'une meilleure coordination de la politique de mobilité des deux côtés de la frontière.



15 septembre 2021

Augmentation de la charge fiscale en France : Une entrevue d'urgence a d'ores et déjà été sollicitée avec le Ministre des Finances luxembourgeois.





2 novembre 2021

Lors d'une réunion, la commission frontalière allemande s'est entre autres penchée sur l'introduction du certificat médical digital en Allemagne.



18 mars 2022

Le LCGB a conclu un nouveau partenariat avec l'APSTT (Association pour la protection sociale des travailleurs transfrontaliers) afin de permettre à ses membres frontaliers français d'accéder à une couverture haute de gamme à un tarif préférentiel.



3 mai 2022

Le LCGB informe que le bureau de l'Info-Center à Merzig rouvrira ses portes le 17 mai 2022 et proposera des permanences tous les mardis de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30.



1^{er} juin 2022

Dans le cadre d'une réunion de travail le LCGB a remercié Bruno ANTOINE, secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg, pour son engagement et sa coopération étroite avec le LCGB pendant de nombreuses années et lui a souhaité que le meilleur pour son départ en retraite en septembre 2022.



7 décembre 2022

Télétravail des frontaliers : une période transitoire a été décidée du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 pour la sécurité sociale. Depuis le 1^{er} juillet 2022, les seuils de tolérance fiscaux habituels sont également à nouveau applicables.



8 octobre 2021

Le LCGB a protesté, ensemble avec ses membres et militants, devant l'Ambassade de France contre l'augmentation récente de la charge fiscale des frontaliers français suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention fiscale franco-luxembourgeoise.



2 mars 2022

Le LCGB a informé sur le calcul de la pension de retraite pour frontaliers et a mis en avant son service de simulation et d'estimation de votre pension luxembourgeoise.



28 avril 2022

Le LCGB a organisé, ensemble avec la CSC, une conférence de presse à Arlon, pour informer les frontaliers belges sur l'accord Tripartite national signé le 31 mars 2022 avec des mesures visant à atténuer les effets de la pression inflationniste actuelle.



11 mai 2022

L'Info-Center à St. Vith a de nouveau ouvert ses portes et vous accueille tous les lundis et vendredis, de 14h00 à 18h00. Les consultations se font uniquement sur base d'un rendez-vous pris à l'avance au ☎ +352 671 013 610 ou bien par ✉ bwagner@lcgb.lu.



1^{er} juillet 2022

Le LCGB a publié ses nouvelles brochures sur le cadre réglementaire et la réglementation du télétravail pour les frontaliers.



6 juillet 2023

L'Allemagne et le Luxembourg se sont mis d'accord sur l'extension générale des jours de télétravail, de 19 à 34 jours pour l'année fiscale 2024.



30 mai 2023

Les représentants syndicaux dont deux représentants de la commission des frontaliers belges LCGB-CSC, ont rencontré le ministre belge des Finances pour discuter des problématiques liées au télétravail et aux aspirations des frontaliers belges.



7 avril 2023

Lors de la manifestation à Liège/Saint-Lambert, le LCGB a soutenu les salariés de Delhaize qui ont montré leur désaccord de franchiser les magasins Delhaize en Belgique.



22 février 2023

La Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC s'est réunie pour élire un nouveau bureau exécutif.



14 février 2023

Le LCGB a participé avec 35 militants à la manifestation de la CSC à Marche-en-Famenne pour une fiscalité juste, une énergie abordable et le maintien de l'indexation automatique des salaires en Belgique.



29 juin 2023

Un accord-cadre européen permet, sous certaines conditions, davantage de télétravail pour les frontaliers allemands et belges sans être exclus de la sécurité sociale luxembourgeoise. Les seuils fiscaux restent cependant inchangés.



18 avril 2023

Le LCGB est intervenu auprès des instances françaises afin de demander une prolongation de la suspension décidée en 2021. Cette suspension a désormais été confirmée pour l'année fiscale 2022.



1^{er} mars 2023

La commission des frontaliers allemands demande à nouveau un relèvement du seuil de tolérance fiscale pour le home office et les activités en dehors du Luxembourg.



22 février 2023

Rencontré avec le secrétaire général de la CFDT Grand Est, le responsable du représentant de l'Union territoriale CFDT des Ardennes et le secrétaire fédéral de la CSC.



27 janvier 2023

Assemblée générale de la commission des frontaliers belges LCGB-CSC : Renouvellement du comité, passé en revue des actions des deux dernières années et adoption un programme d'action pour les deux années à venir.





19 septembre 2023

Lors de la réunion de la Commission des Frontaliers Belges LCGB-CSC, Tristan ANTIPINE a été élu comme nouveau président de la commission.



9 janvier 2024

Les comités des frontaliers belges, allemands et français se sont retrouvés à la centrale LCGB afin d'échanger sur le mode de communication, pour mieux informer les salariés frontaliers résidents de la grande région.



28 mars 2024

Un échange de vues entre le ministre des Finances et les deux syndicats a permis de faire un premier bilan de la nouvelle réglementation fiscale en Allemagne.



4 juin 2024

Le comité de la Commission des frontaliers allemands s'est réuni à Nittel. Lors de cette réunion, 11 nouveaux membres ont été cooptés au sein du comité fédéral.



25 août 2023

Une délégation du LCGB a rencontré les responsables d'Harmonie Mutuelle en vue de faire le point sur le partenariat entre la mutuelle française et l'organisation syndicale.



10 novembre 2023

Le LCGB a inauguré officiellement son nouveau bureau frontalier situé à la place de la Gare à Thionville.



17 janvier 2024

Malgré les perturbations météorologiques, la toute première soirée d'information du LCGB sur les pensions au Grand-Duché de Luxembourg, qui s'est tenue à Arlon, a connu un succès considérable.

9 avril 2024

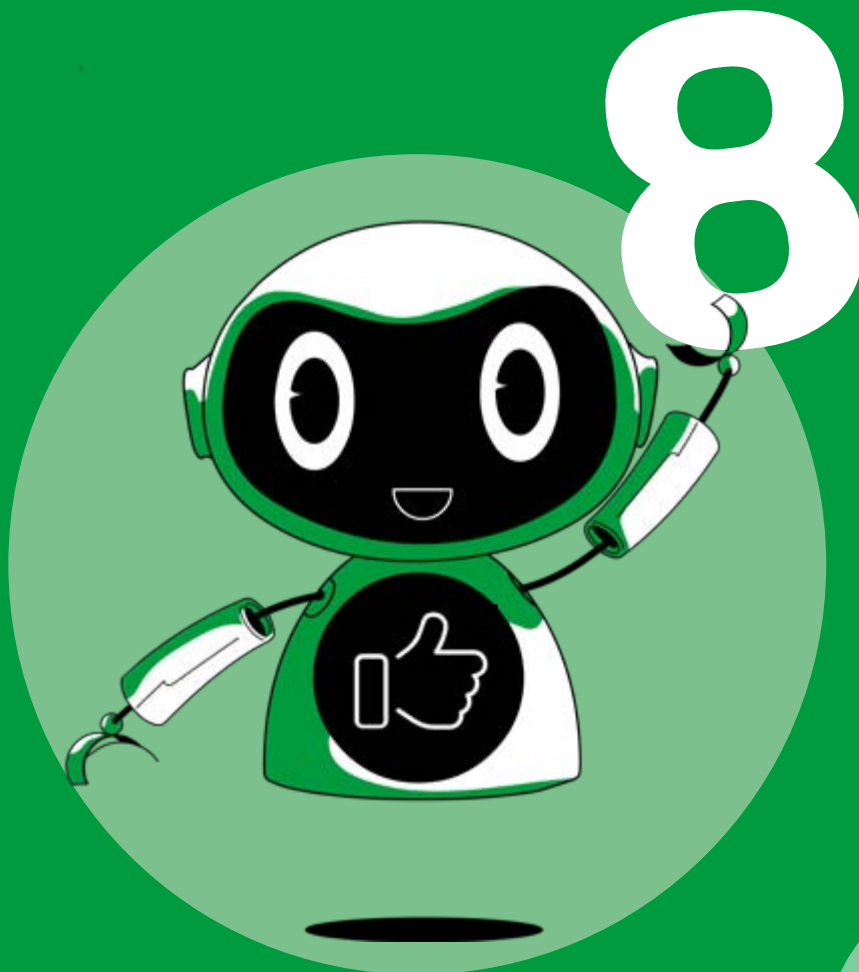
Dans le cadre d'une conférence des délégués, le LCGB a informé sur la situation actuelle concernant la nouvelle convention de double imposition et l'imposition en Allemagne des heures supplémentaires effectuées par les frontaliers allemands au Luxembourg qui en découle.



CHAPITRE 8

**Le LCGB offre
des solutions efficaces pour répondre aux
défis futurs**

**Rapport d'activité du
LCGB-Info-Center**





INFO-CENTER

Le cœur du LCGB

Objectifs et cadre d'action

L'Info-Center, véritable colonne vertébrale du LCGB, s'inscrit dans une démarche continue d'accompagnement des salariés tout au long de leur parcours professionnel et personnel. À travers son engagement, l'Info-Center défend les intérêts des salariés tout en apportant des services pratiques et spécialisés, allant de l'accompagnement juridique en droit social à l'assistance pour l'établissement des déclarations d'impôts, en passant par des services de simulation de pension.

En plus de son rôle classique, l'Info-Center a su se moderniser et diversifier ses prestations pour répondre aux besoins évolutifs de ses membres. L'ouverture des bureaux à Thionville et à Merzig témoigne de cette volonté de proximité avec les travailleurs frontaliers, une catégorie particulièrement concernée par les spécificités du droit du travail et les régimes de sécurité sociale transfrontaliers. De plus, l'instauration de services tels que la HOTLINE, le HELPDESK et l'assistance dans la gestion de la vie privée vise à offrir un soutien complet et accessible à tous les niveaux.

L'innovation technologique, incarnée par l'application « TonLCGB », représente un tournant important. Cette plateforme numérique permet aux membres du LCGB d'interagir plus facilement avec les consultants de l'Info-Center, d'accéder rapidement à des ressources pratiques et de recevoir

des conseils personnalisés. Cette approche moderne et fluide améliore considérablement la qualité des services rendus, en optimisant l'efficacité des échanges entre les membres et les consultants.

De par son efficacité et ses compétences, on peut dire que l'Info-Center est le deuxième pilier le plus important au sein du LCGB, tout de suite après le premier pilier qui est l'engagement au cœur des entreprises.

Les démarches d'ordre sociopolitique du LCGB (concernant l'assurance-maladie, l'assurance-vieillesse, l'assurance-accident, les allocations familiales, le droit du travail, etc.) sont fondées dans une mesure non négligeable sur les expériences et analyses de l'Info-Center.

VOS POINTS DE CONTACT

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ETTELBRUCK

47, avenue J.F Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

Heures d'ouverture

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

Heures d'ouverture

Mardi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

THONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

Heures d'ouverture

Lundi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Analyse de l'évolution de l'activité de consultation

L'Info-Center a connu une évolution impressionnante de son activité au fil des années, témoignant de la qualité croissante de ses services et de sa capacité à s'adapter aux besoins des salariés. En 2023, l'Info-Center a traité 28.203 nouvelles affaires, soit environ 543 nouvelles affaires par semaine. Comparé à 2022, cela représente une augmentation de 0,47 %, une preuve de l'attrait croissant de ses services et de la fidélité des membres.

La tendance est encore plus marquante si l'on regarde l'évolution depuis 2010. En l'espace de quelques années, le nombre d'affaires traitées annuellement par l'Info-Center a plus que doublé, ce qui reflète non seulement l'augmentation du nombre de demandes, mais aussi une plus grande diversification des services offerts.

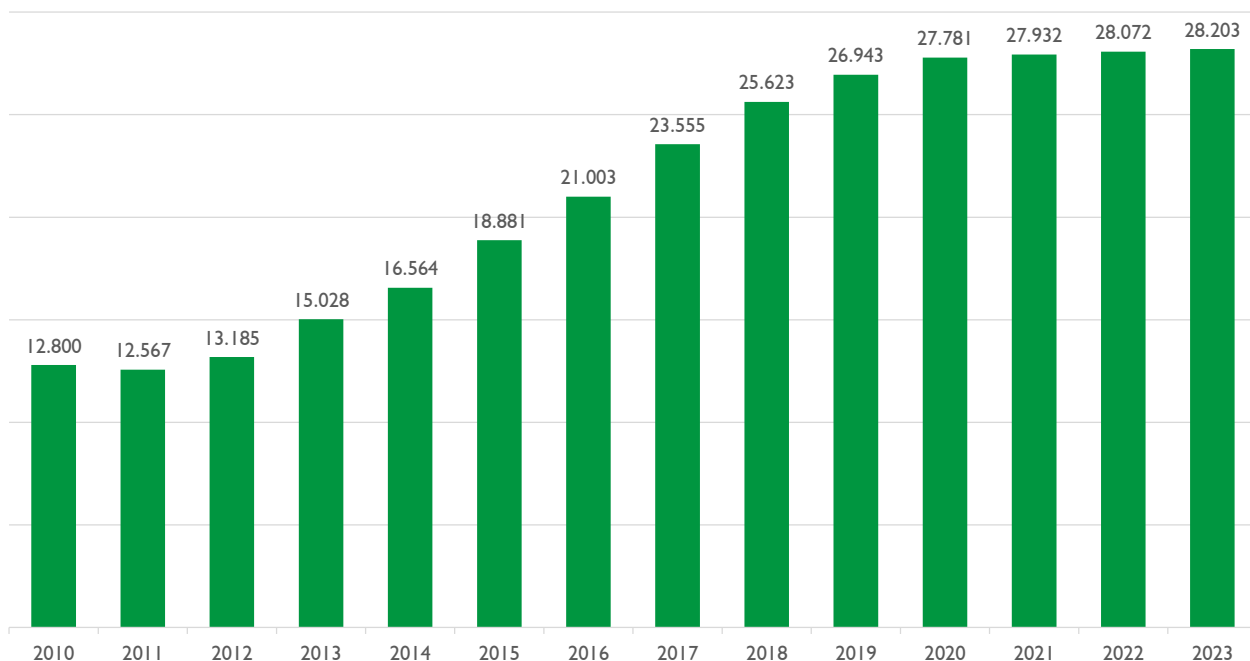
L'Info-Center s'est toujours efforcé de fournir des renseignements précis et des solutions adaptées aux besoins de ses membres.

Depuis 2013, l'Info-Center a développé une série de services innovants et complets. L'aide à l'établissement des déclarations d'impôts, l'introduction d'une HOTLINE et d'un HELPDESK, ainsi que la mise en place de l'application mobile « TonLCGB », ont facilité l'accès aux conseils et permis une gestion plus fluide des demandes des membres. En parallèle, l'introduction de

services de développement professionnel et d'assistance en vie privée a élargi l'éventail des prestations, répondant ainsi à des besoins de plus en plus diversifiés.

L'ouverture de nouveaux bureaux à Merzig et Thionville a permis de renforcer la proximité avec les salariés frontaliers, facilitant ainsi l'accès aux services de l'Info-Center dans la grande région. Cela a permis d'élargir le périmètre d'action de l'Info-Center.

En somme, l'Info-Center a su s'adapter aux évolutions du monde du travail tout en élargissant son champ d'action et ses services. Cette dynamique d'expansion et d'amélioration continue permet à l'Info-Center de se positionner comme un acteur incontournable dans le soutien aux membres. La croissance continue du nombre d'affaires traitées démontre l'efficacité de cette approche et l'impact positif de ces initiatives.



■ Nombre d'affaires

Répartition selon les types d'affaires

La répartition des affaires traitées par l'Info-Center selon leur type met en lumière les priorités des membres et l'évolution des besoins dans un contexte socio-économique en constante mutation.

Le droit du travail continue à représenter le plus grand nombre des cas traités par l'Info-Center. Ce secteur représente la catégorie la plus importante, car il touche directement aux conditions de travail et aux droits fondamentaux des salariés, tels que les contrats de travail, les licenciements, la discrimination au travail, les conventions collectives, et les droits liés à la santé et à la sécurité au travail.

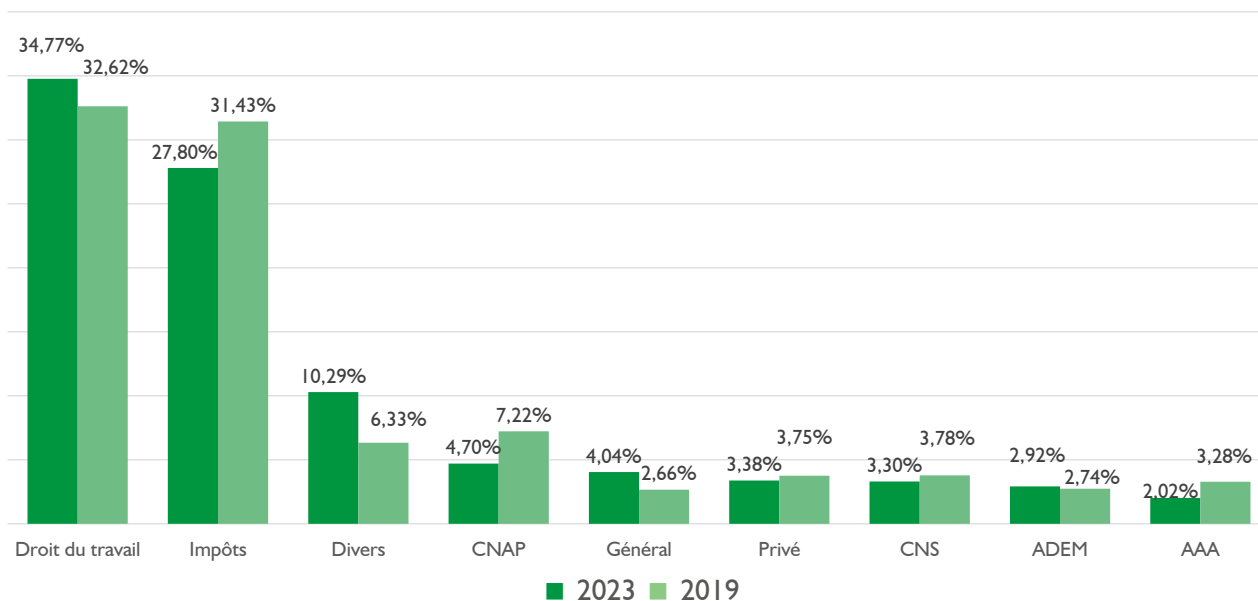
En 2023, on note une augmentation de 4,68 % du nombre d'affaires traitées en droit du travail par rapport à 2019. Cela reflète une intensification des demandes concernant les conditions de travail, notamment en raison de l'évolution des normes de travail

post-pandémie, de l'augmentation des cas de télétravail, ou encore des préoccupations liées à la réorganisation du travail dans certains secteurs.

Les déclarations d'impôts occupent la deuxième place dans la répartition des affaires, représentant environ deux tiers des affaires de droit du travail.

En 2023, un total de 7.282 déclarations d'impôts et simulations de classes d'impôts ont été établies, ce qui témoigne d'une forte demande pour les services d'accompagnement fiscal.

Cette répartition met en évidence la nécessité pour l'Info-Center de continuer à diversifier ses services et de maintenir une expertise pointue dans ces domaines, tout en s'adaptant aux nouvelles attentes des membres, notamment en matière de digitalisation et de soutien.



Les affaires saisies dans les domaines suivants représentent toutes des marges inférieures à 2 % du nombre total d'affaires :

- estimation pension ;
- Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ;
- reclassement professionnel ;
- Fonds National de Solidarité (FNS) ;
- ministères ;
- Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) ;
- transport routier ;
- bail à loyer ;
- harcèlement ;
- assurance dépendance ;
- divorce & tutelle ;
- cogestion.

Affaires sociales traitées par la juriste du LCGB

Le graphique ci-dessous illustre une nette progression du nombre de jugements dans les affaires sociales traitées en interne en 2023 par rapport à l'année précédente.

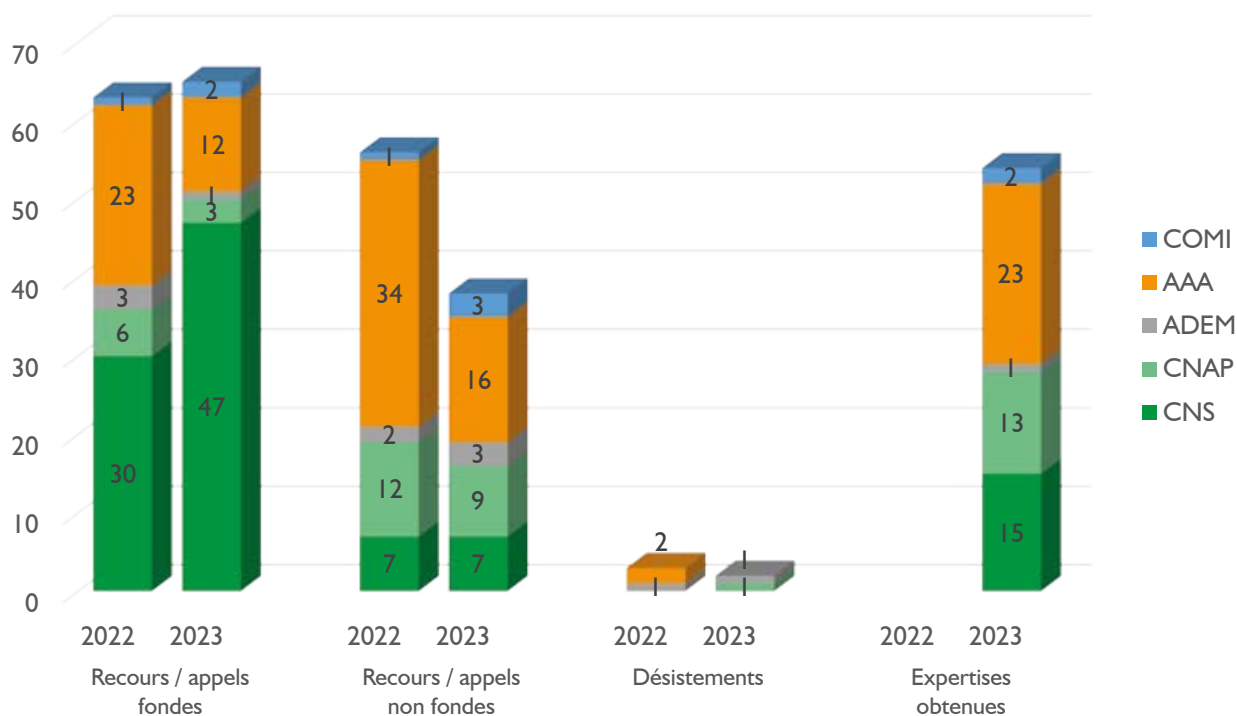
En 2023, un total de 159 jugements ont été rendus, soit une augmentation par rapport aux 122 jugements en 2022.

Parmi ces 159 jugements, 65 jugements favorables, ce qui représente environ 41 % des cas traités. 38 cas perdus, soit environ 24 % des jugements, ce qui met en lumière des défis dans certains dossiers. 2 désistements, soit environ 1 % des cas, indiquant que certains membres ont décidé de se retirer avant la décision finale.

Les 54 expertises médicales obtenues ont joué un rôle essentiel dans la clarification des avis médicaux des parties en présence. Cela montre l'importance de l'expertise pour trancher les affaires complexes où les preuves médicales sont déterminantes.

La majorité des 38 cas perdus est attribuée à un manque de preuves médicales probantes. Cela suggère que, dans certaines situations, les documents médicaux n'ont pas suffi à convaincre le tribunal.

Les chiffres montrent une amélioration générale des résultats des jugements en 2023 par rapport à 2022.



Répartition géographique

Le tableau suivant présente la répartition géographique des affaires sur les différents bureaux de l'Info-Center de 2019 à 2023. Le bureau de Luxembourg présente une diminution d'affaires traitées au cours des cinq dernières années.

Cette tendance s'explique par plusieurs facteurs :

- » Les bureaux de Esch/Alzette, Ettelbrück et Differdange ont progressivement acquis la capacité de traiter les affaires transmises par courriel, ainsi que de gérer les cas via la hotline, le helpdesk et l'application « TonLCGB ». Cela a permis une plus grande accessibilité et facilité de traitement des affaires à distance, réduisant ainsi le besoin de se rendre physiquement au bureau de Luxembourg.
- » L'évolution technologique a facilité la gestion des demandes, en particulier celles qui ne nécessitent pas d'interaction directe en personne. L'accès à des services en ligne comme la hotline ou l'application a permis aux membres de soumettre leurs affaires sans avoir à se déplacer, ce qui a contribué à alléger la charge du bureau central.
- » En revanche, on observe une augmentation de la fréquentation des bureaux périphériques, tels qu'Esch/Alzette, Ettelbrück et Differdange. Ces bureaux ont, au fil des années, gagné en importance grâce à la digitalisation des processus, ce qui leur a permis de traiter une plus grande part des affaires qui, auparavant, étaient uniquement gérées par le bureau de Luxembourg.
- » Le fait que ces bureaux aient été dotés de capacités accrues pour traiter des affaires par moyens électroniques (courriels, hotline, etc.) a sans doute amélioré leur efficacité, et permis une répartition plus équilibrée des affaires sur l'ensemble du territoire.
- » Nous observons également que la fréquentation des bureaux de la grande région, Thionville et Merzig, a repris depuis leur réouverture début de l'année 2022 (post-pandémie).

Localité	2023	2022	2021	2020	2019
Luxembourg	36,93%	33,30%	40,03%	42,93%	44,21%
Esch/Alzette	23,50%	26,97%	23,94%	20,73%	20,23%
Ettelbruck	21,38%	26,75%	27,66%	27,83%	21,72%
Differdange	14,59%	11,19%	7,93%	5,88%	1,69%
Merzig	2,05%	1,19%	0,01%	0,91%	5,00%
Thionville	1,17%	0,56%	0,01%	0,69%	4,20%
Wasserbillig	0,38%	0,04%	0,40%	0,49%	0,06%



Répartition par provenance

Dans le cadre de cette analyse, nous entendons par « provenance » la façon dont l'Info-Center a été initialement saisi de l'affaire. Si les affaires téléphoniques ont souvent une envergure moindre, ceci ne constitue pas une règle générale, comme certaines affaires du droit du travail assez graves ont trouvé leur origine dans une question téléphonique d'apparence anodine.

L'analyse des 5 dernières années démontre que les personnes continuent à préconiser l'échange physique aux nouvelles technologies.

Toutefois, l'envergure des contacts via appel téléphonique, courriel, Facebook, etc. est en mode constant de croissance.

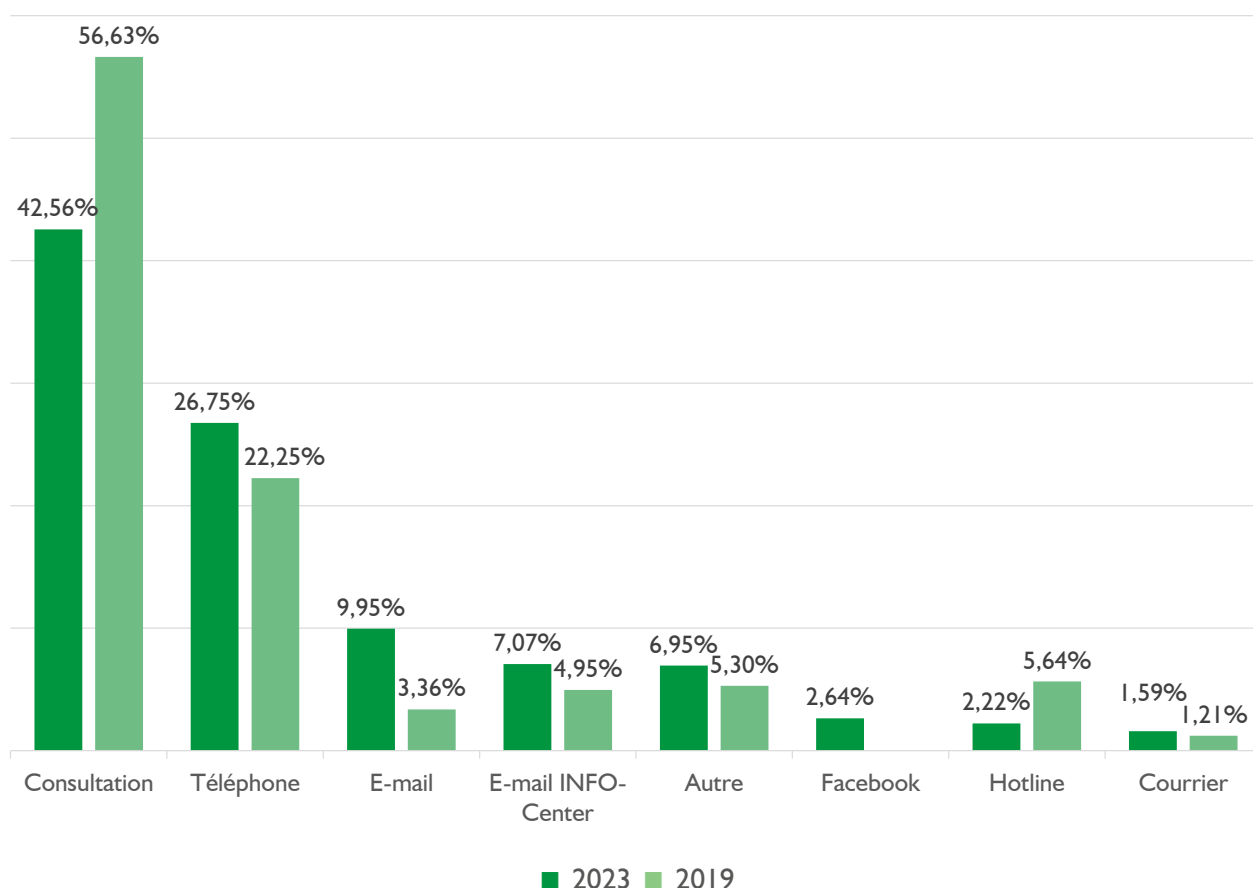
L'application « TonLCGB », lancée en mai 2023, a rencontré un véritable succès en s'adaptant aux besoins de digitalisation des services.

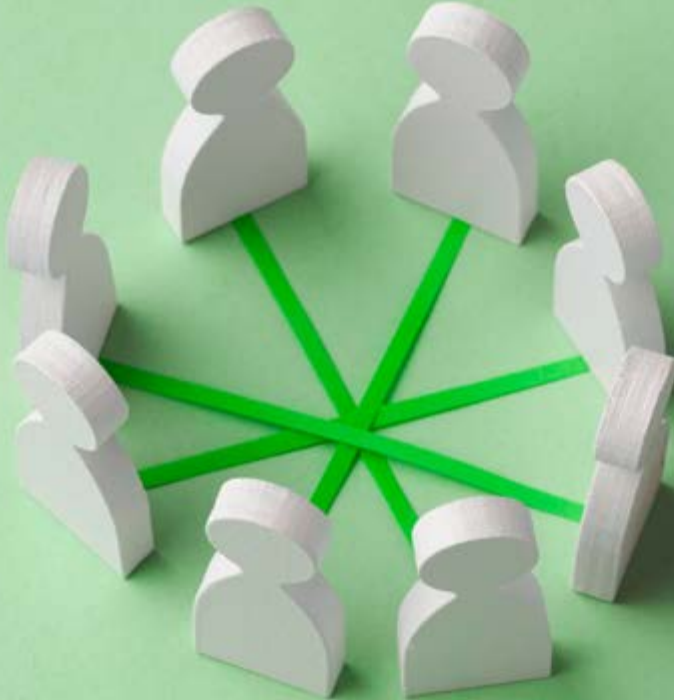
L'application a enregistré 3.022 créations de comptes depuis son lancement, ce qui témoigne de l'intérêt pour l'outil et de son succès initial.

Sur les 3.022 utilisateurs, 1.571 sont déjà membres du LCGB. Cela représente environ 48 % des utilisateurs ayant créé un compte.

Les 1.451 utilisateurs restants n'ont pas encore confirmé leur compte.

L'application « TonLCGB » a connu un démarrage prometteur, avec un nombre conséquent de comptes créés et un taux important de membres déjà enregistrés.





Conclusions et perspectives

L'Info-Center a démontré, au cours des dernières années, une capacité d'adaptation et d'évolution pour répondre efficacement aux besoins des salariés, avec une logique de continuité et une volonté constante d'améliorer ses services.

L'Info-Center a réussi à diversifier son offre de services en mettant en place des outils numériques et des canaux de communication modernes pour faciliter l'accès des membres à leurs droits et prestations. La mise à disposition des services par Hotline, Helpdesk, Application, ainsi que l'intégration des bureaux décentralisés (Esch/Alzette, Ettelbrück, Differdange, Thionville et Merzig), ont permis de rendre les services plus accessibles et réactifs.

La formation continue des consultants reste un axe stratégique majeur pour l'Info-Center. L'accent mis sur la montée en compétence dans des domaines clés tels que l'accueil, les déclarations de créance et les déclarations d'impôts, assure une amélioration de la qualité des conseils fournis aux membres. Cette dynamique de formation permet de maintenir un haut niveau de compétence et de réactivité face aux défis rencontrés par les membres.

L'intégration de services numériques et l'extension de la gestion des dossiers via des outils en ligne ont non seulement permis d'augmenter l'efficacité du traitement des affaires, mais ont également élargi l'accessibilité des services à un plus grand nombre de membres, notamment grâce à des solutions comme l'application « TonLCGB ».

L'objectif clairement affiché de l'Info-Center est de continuer à élargir et diversifier son offre. Avec des services complémentaires et adaptés aux besoins actuels des membres (notamment en matière de créances, impôts, conseils juridiques, etc.), l'Info-Center s'impose comme un acteur clé dans l'accompagnement des membres, offrant des prestations de haute qualité.

L'Info-Center est sur une voie de croissance continue et d'amélioration constante, avec un accent sur la formation des consultants, la digitalisation des services et la diversification de l'offre. L'Info-Center propose une palette de services complète, de haute qualité, défiant ainsi toute concurrence.

Le soutien apporté aux membres par des conseils personnalisés et adaptés aux évolutions législatives et sociales contribuera à renforcer le rôle central de l'Info-Center dans la vie professionnelle de ses membres, tout en consolidant sa position en tant que référence en matière de services syndicaux.



VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE ET D'ASSISTANCE ?

Venez en consultation sans rendez-vous !

Le LCGB vous conseille en matière de

- droit du travail & droit social
- pension
- et beaucoup plus.

Prise de rendez-vous toujours possible
via ✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

💻 [TonLCGB.lu](https://tonlcgb.lu)
(visioconférence ou en présentiel)

Rendez-vous obligatoire pour

- service d'impôts
- lecture tachygraphe



Visite [TonLCGB.lu](https://tonlcgb.lu) et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie membres LCGB



Découvre « **TonLCGB** ». Tous les services LCGB dans ta poche



Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

Vous souhaitez rester au courant des dernières nouveautés ? La newsletter Spotlight du LCGB regroupe toutes les informations pratiques :

- toutes les nouvelles importantes actualité nationale, brochures informatives, etc.
- les actions dans les entreprises p.ex. négociations de conventions collectives
- toutes les dates syndicales importantes p.ex. manifestations et excursions
- nouvelles sur nos prestations membres

Sie möchten immer auf dem neusten Stand bleiben? Im LCGB-Newsletter fassen wir alle praktischen Informationen für Sie zusammen:

- alle wichtigen Nachrichten nationale Neuigkeiten, Informationsbroschüren, usw.
- Aktionen in den Betrieben z.B. Verhandlung von Kollektivverträgen
- alle wichtigen gewerkschaftliche Termine z.B. Veranstaltungen und Ausflüge
- Neuigkeiten zu unseren Mitgliederleistungen

Vous êtes intéressés ? Visitez notre site www.lcgb.lu/newsletter et inscrivez-vous ou scannez le code QR

Sind Sie interessiert? Besuchen Sie unsere Website www.lcgb.lu/newsletter und melden Sie sich an oder scannen Sie den QR-Code



INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

**Venez en
consultation
sans
rendez-vous !**

Heures d'ouverture
www.lcgb.lu



Prise de rendez-vous
toujours possible
via ✉ rdv@lcgb.lu
☎ +352 49 94 24 555
💻 TonLCGB.lu

Rendez-vous obligatoire
pour le service d'impôts et
la lecture tachygraphe

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
‡ Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
‡ Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32



LCGB SERVICES

Questions sur nos services
☎ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu



GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées
☎ +352 49 94 24-421
✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations
☎ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu



Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU