

02/2021

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Une gestion de crise ne se fait justement pas après coup !
P. 2

Événements

Le 60^e congrès national du LCGB a eu lieu de manière digitale
P. 4

Dossier

Le COVID-19 est reconnu en tant que maladie professionnelle
P. 10



Patrick DURY
Président National
du LCGB

Sortie de crise

« Depuis mars 2020, la situation sanitaire et économique mondiale est fortement marquée pour ne pas dire dominée par la pandémie.

Les conséquences de la crise sanitaire se font ressentir à tous les niveaux de notre vie quotidienne. Qu'il s'agisse de choses élémentaires, comment se déplacer, se réunir en famille ou travailler, tout devient plus compliqué. Un déjeuner au restaurant entre amis, aller au cinéma ou simplement boire un verre au bistrot sont aujourd'hui devenus des choses quasiment impossibles.

Les restrictions imposées par le virus limitent très fortement nos libertés les plus fondamentales.

Les conséquences de la pandémie au niveau de la santé sont encore plus graves, les décès suite à une infection sont devenus une tragédie, qui ne semble pas vouloir prendre fin. Les nombreux malades dont une partie risque de garder des séquelles pour le restant de leur vie démontrent la dangerosité d'une infection avec le virus COVID-19.

Mais, tout ceci n'est pas une fatalité. Nous avons les moyens de nous protéger. Les règles d'hygiène et la distance sociale, le respect des recommandations de la Direction de la santé permettent d'ériger autour de chaque salarié, de chaque concitoyen un cordon sanitaire qui le protège d'une infection.

Loin d'être parfait, ces dispositifs étaient l'unique réplique jusqu'à l'arrivée d'un vaccin en fin d'année 2020.

Le démarrage de la campagne de vaccination a certes été lent, beaucoup trop lent, mais représente le seul et véritable espoir de pouvoir vaincre un ennemi, qui semble jusqu'à présent implacable. D'ici quelques mois,

avec l'arrivée de doses de vaccins en nombres suffisants pour immuniser la population dans son ensemble, notre vie pourrait alors reprendre son cours « normal ». L'espoir est de nouveau permis de se retrouver entre amis et membres de la famille, ainsi que de participer aux autres activités de loisir qui nous manquent si cruellement.

Une campagne de vaccination efficace permettra également la relance tant attendue de notre économie. Mais la garantie d'une relance avec succès ne pourra se faire que si les conditions indispensables soient remplies.

En l'occurrence, il s'agit de relever les problèmes inhérents aux différents secteurs à l'exemple de l'Horeca, du tourisme ou de l'événementiel, qui survivent actuellement que grâce aux aides étatiques.

Ce sera au moment de la relance économique où ces mêmes aides toucheront à leur fin que le plus grand danger d'une crise sociale devra être confronté.

Un arrêt brusque des différentes mesures comme le chômage partiel ne pourra se faire que si la reprise économique est assez forte pour garantir la pérennité des emplois concernés.

Dans ce contexte, il faudrait dès maintenant préparer la sortie de crise au sein d'une tripartite nationale.

L'objectif de cette tripartite est de dresser un état de lieux des différents secteurs de l'économie, de relever les problèmes auxquels employeurs et salariés sont confrontés et de dégager les pistes indispensables pour éviter une casse sociale inacceptable.

La tripartite est un instrument de crise, qui a permis non seulement de surmonter les différentes crises que notre

*Une gestion de crise
ne se fait justement
pas après coup !*

pays a dû affronter, mais notre pays en est à chaque fois sorti renforcé tant au niveau de l'économie que du modèle social. L'hésitation du gouvernement de convoquer la tripartite nationale et donc tout à fait incompréhensible.

“ **Le gouvernement doit prouver qu'il a l'étoffe et les compétences d'affronter les défis actuels et de trouver les solutions qui s'imposent ensemble avec les partenaires sociaux** ».

Si dans la situation actuelle, le gouvernement n'agit pas de manière déterminée, l'économie et les emplois, les salariés risquent de payer lourdement une casse sociale inévitable.

Une gestion de crise ne se fait justement pas après coup !

De toute façon, la crise sanitaire et ses conséquences économiques et sociales ne disparaîtront pas du jour au lendemain. Nous devons nous accommoder de vivre encore un certain temps avec le virus et ses conséquences.

D'autre part, il faudra bien un jour analyser les conséquences inévitables de cette crise sanitaire, qui n'a pas connu de pareil depuis la grippe espagnole des années 1918-1920.

En l'occurrence, il s'agit de tirer les enseignements de la pandémie du COVID-19 afin de protéger beaucoup plus efficacement les personnes du troisième et quatrième âge surtout dans les structures d'accueil, les maisons de retraite et de soins. Il faut en outre renforcer le rôle de notre pays en tant que partenaire et moteur dans la Grande-Région pour en devenir le véritable centre de gravité politique au lieu de la considérer comme simple « vivier » de ressources humaines.

La crise actuelle a prouvé l'interdépendance au sein de la Grande-Région et nous devons donc renforcer les liens qui nous unissent et tisser une toile d'interdépendances, qui ne permettra plus de faux réflexes à l'instar de la fermeture des frontières au moment du confinement.

SOMMAIRE

4	Événements : 60 ^e congrès national du LCGB
10	Dossier : Maladies professionnelles
16	Actualité
24	Conventions collectives
30	Entreprises



Événements





60^e CONGRÈS NATIONAL DIGITAL

Le LCGB, un syndicat fort depuis 100 ans
qui est prêt à relever les défis de demain !

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

La période mandataire de 2014 à 2020 fut marquée par l'imprévisibilité croissante des rythmes conjoncturels, la digitalisation progressive et les changements structurels ou sociétaux, qui ont imposé une recherche permanente de solutions aux aspirations et besoins de tous les salariés, étudiants et rentiers du Luxembourg et au-delà des frontières. L'année 2020 et l'arrivée inopinée du COVID-19 au Luxembourg ont d'autant plus touché notre manière de vivre et de travailler tout en accélérant la digitalisation.

Dès le début de la crise sanitaire, le LCGB s'est engagé à tous les niveaux du dialogue social que ce soit la tripartite nationale, des visioconférences, en home office ou avec son

travail proche des salariés sur le terrain. Sous la régie de Patrick DURY en tant que Président national, le LCGB s'est engagé sans relâche pour la protection de la santé ainsi que la sauvegarde des existences des salariés et de leurs familles, notamment par le maintien de leur pouvoir d'achat et de leur emploi.

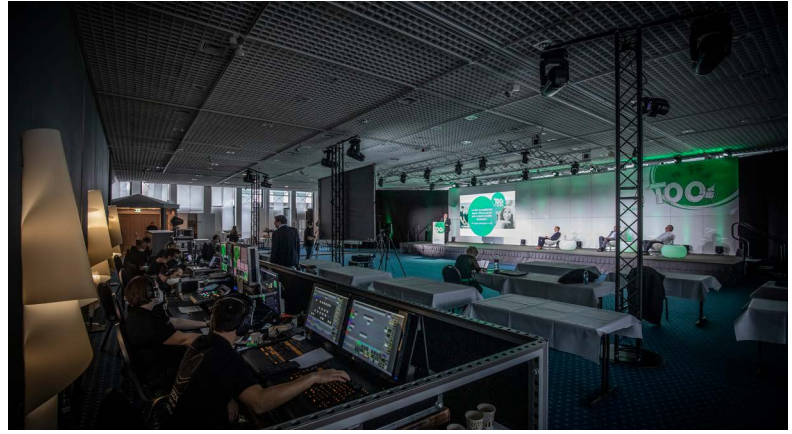
De 2014 à 2020, le LCGB a également mené de nombreuses actions syndicales au niveau national. Que ce soit pour dénoncer des revendications patronales inacceptables au moment du renouvellement de différentes conventions collectives, pour défendre les principes démocratiques élémentaires lors de la réforme du dialogue social au sein des entreprises, pour la protection des salariés en maladie de longue durée, pour une réforme de l'assurance dépendance digne de ce nom ou bien pour protéger notre modèle tripartite contre les attaques inadmissibles et insensées du patronat.

Et pour cause ! La tripartite a non seulement fait preuve depuis plus de quatre décennies,

mais a également facilité les prises de décisions à travers la crise sanitaire.

Le succès de cet engagement syndical se traduit par une progression accrue des affiliations ainsi qu'un nombre accru de fréquentations des INFO-CENTERS avec plus d'une centaine de salariés en moyenne chaque semaine, dont environ 40 % ne sont même pas des membres LCGB. Ces INFO-CENTERS se trouvent également en voie de modernisation, dont les développements informatiques pour faciliter les démarches et procédures font preuve.

Conscient de la situation sanitaire actuelle, le 60^e congrès national du LCGB, initialement prévu d'avoir lieu au Casino 2000 à Mondorf en date du 14 mars 2020, a eu lieu le 27 mars 2021 de manière digitale. Ce congrès est ainsi d'autant plus un synonyme du renouveau du syndicat. La prochaine période mandataire relèvera sans nul doute encore une accélération de la digitalisation et modernisation des services et méthodes de travail du LCGB.





RAPPORT D'ACTIVITÉ

Nouveau départ pour le LCGB à travers la période mandataire 2014-2020

Téléchargez toute la documentation du congrès, y inclus le rapport d'activité, la rétrospective COVID-19, le programme d'action ainsi que la résolution finale du congrès via www.lcgb.lu

Le LCGB a dressé un rapport d'activités depuis 2014, qui démontre que l'engagement de tous les délégués, militants et membres de l'organisation syndicale n'a pas été en vain.

Tout au contraire, la période mandataire de 2014 à 2020 représente un nouveau départ pour le LCGB, dont le travail, l'image et l'action ont changé de façon fondamentale.

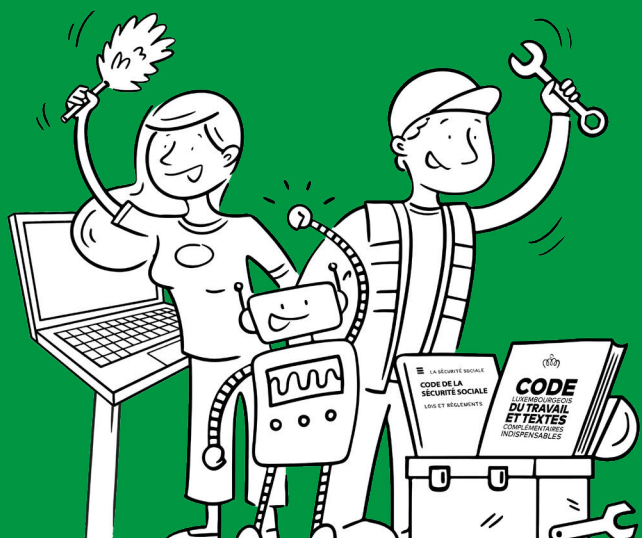
Le LCGB a ainsi réussi à proposer de nouveaux services et prestations à ses membres et d'ouvrir de nouveaux bureaux de consultation INFO-CENTER à Esch/Alzette et Differdange.

Le LCGB a complètement revu son travail syndical sur le terrain et est capable de proposer aujourd'hui aux salariés un encadrement au cœur des entreprises complémentaire à son offre de services et de prestations.

Le LCGB est ainsi devenu une organisation syndicale basée sur son service, sa proximité et sa réactivité. L'engagement syndical s'est axé autour des intérêts des salariés du secteur privé de notre économie. Les revendications du LCGB sont dictées par les besoins de ces salariés, que ce soit au niveau de leur pouvoir d'achat ou du maintien de leurs existences et de celles de leurs familles et tendent vers une société basée sur la justice sociale et une égalité de traitement pour tous les salariés indépendamment de leur origine ou de leur lieu de résidence.

Pour compléter l'aperçu des activités syndicales, le LCGB a également publié une « rétrospective COVID-19 » pour l'année 2020, qui résume l'ensemble des décisions et mesures prises par le gouvernement, l'évolution des infections, mais aussi l'engagement du LCGB à travers cette crise sanitaire qui a permis de supporter au mieux les personnes frappées.

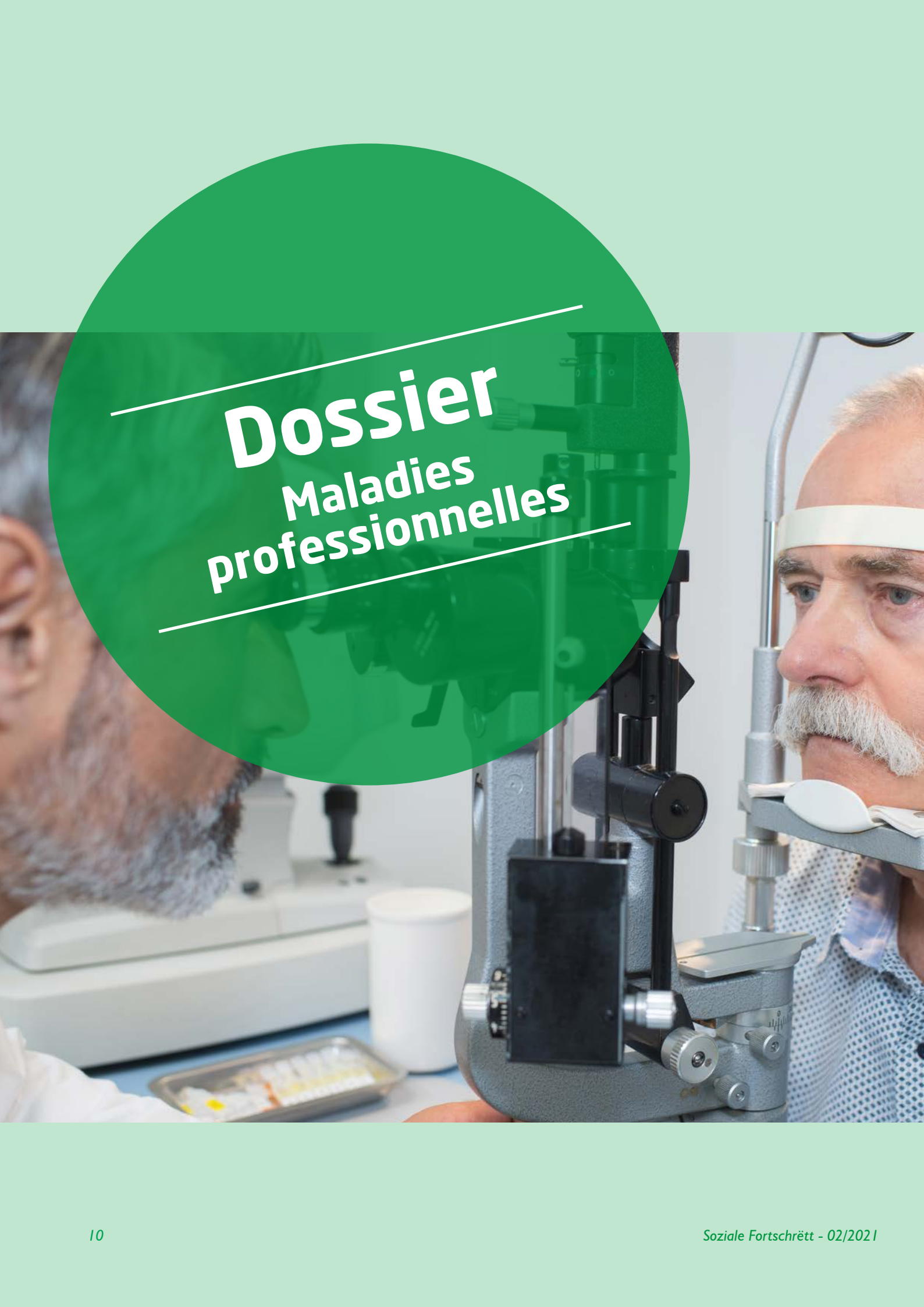
100
LCGB



**1^{er} mai 2021 digital
du LCGB**

**à partir de 10h00 sur
www.lcgb.lu et
Facebook**

Hier, aujourd'hui et demain.
Déterminé pour éviter une crise sociale



Dossier

Maladies professionnelles



Une maladie professionnelle est une maladie, qui a sa cause déterminante dans l'activité professionnelle. Les pages suivantes vous donnent un aperçu des démarches à faire ainsi que les prestations qui peuvent jouer.

Toutefois, il existe différents types de maladies professionnelles reconnues repris dans un tableau et déterminé par un règlement grand-ducal. Ne peuvent être inscrites au tableau des maladies professionnelles que des maladies qui, d'après les connaissances médicales, sont causées par des influences spécifiques appelées risques et auxquelles certains groupes de personnes sont particulièrement exposés par rapport à la population générale du fait de leur travail assuré.

Une maladie non désignée dans le tableau peut être reconnue comme maladie professionnelle, si l'assuré rapporte la preuve de son origine professionnelle.

Le tableau regroupe les pathologies en fonction de 5 catégories d'agents nocifs, à savoir :

- provoquées par les agents chimiques ;
- provoquées par des agents physiques ;
- infectieuses, parasitaires ou tropicales ;
- provoquées par des poussières minérales ;
- affections cutanées.

PAGE 14

Témoignage

Le Soziale Fortschrëtt a parlé avec une salariée travaillant dans le secteur des soins, plus précisément dans un établissement pour personnes âgées. Le témoignage d'Isabelle (nom anonymisé par la rédaction) donne une impression réelle du travail sur le terrain en temps de pandémie, d'une salariée engagée, qui a attrapé le virus sur son lieu de travail sans jamais penser à le faire déclarer comme maladie professionnelle.



MALADIES PROFESSIONNELLES

Une maladie professionnelle est une maladie, qui a sa cause déterminante dans l'activité professionnelle

Une maladie professionnelle est une maladie, qui a sa cause déterminante dans l'activité professionnelle, c'est-à-dire une maladie qui est une conséquence directe d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque (physique, chimique ou biologique) ou à des conditions de travail spécifiques (bruit, vibrations, postures de travail, etc.) dans le cadre de l'exercice habituel d'une profession.

Personnes concernées

Est reconnu atteint d'une maladie professionnelle, tout assuré victime d'une maladie ayant :

- un lien direct avec une exposition à risque, ou
- des conditions de travail difficiles.

Reconnaissance

L'assuré doit présenter sa demande en reconnaissance

d'une maladie professionnelle dans un délai d'un an. Ce délai débute à partir du jour où l'assuré a eu connaissance de l'origine professionnelle de la maladie. Après l'expiration de ce délai de 1 an, la demande n'est recevable que si l'intéressé :

- prouve au niveau de la capacité de travail que les conséquences de la maladie n'ont pu être constatées qu'ultérieurement ;
- était, contre sa volonté, dans l'impossibilité physique de formuler sa demande.

Démarche

Il incombe au médecin traitant de l'assuré de faire la déclaration à l'Association d'assurance accident (AAA) dès qu'il a des suspicions fondées qu'une maladie a sa cause déterminante dans une activité professionnelle. Le médecin doit ainsi remplir le formulaire de déclaration médicale d'une maladie professionnelle en indiquant :

- un diagnostic médical précis de la maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée ;
- le cas échéant le numéro de la maladie telle que définie dans le tableau des maladies professionnelles ;
- une indication des risques professionnels susceptibles d'être à l'origine de la maladie ;
- les pièces médicales qui établissent la maladie déclarée.

Le médecin remet une copie de la déclaration médicale à l'assuré. A noter que le médecin doit remplir une déclaration séparée pour chaque maladie constatée. Après réception de la déclaration médicale, l'AAA envoie une déclaration patronale à l'employeur afin d'obtenir plus de renseignements par rapport à l'activité professionnelle de l'assuré et l'exposition professionnelle à des risques. L'employeur doit indiquer avec précision :

- le ou les postes de travail successivement occupés et les tâches y effectuées ;
- les gestes et postures de travail relatifs à chaque poste ainsi que les produits, machines et outils y utilisés ;
- la durée du temps de travail exposant le salarié aux différents gestes et postures de travail ainsi qu'aux produits, machines et outils en cause ;
- les mesures de protection prises contre les risques professionnels et les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Décision de l'AAA

L'AAA est liée à un avis médical du Contrôle médical de la sécurité sociale pour prendre sa décision concernant la prise en charge ou non de la maladie professionnelle. Si l'assuré voit sa maladie reconnue comme étant d'origine professionnelle, l'AAA l'informe par simple courrier. En cas de refus de prise en charge, l'AAA émet une décision présidentielle motivée à l'attention de l'assuré. Ce dernier peut adresser une opposition dans un délai de 40 jours à partir de la date de notification au conseil d'administration de l'AAA, qui devra émettre une nouvelle décision, soit en confirmant le refus soit en réformant la décision par la reconnaissance d'une maladie professionnelle. Toujours dans un délai de 40 jours, cette 2^e décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Conseil arbitral de la Sécurité sociale et dont le jugement est susceptible d'appel devant le Conseil supérieur de la Sécurité sociale.

Prouver l'origine professionnelle

L'assuré doit prouver l'origine professionnelle de la maladie. Pour engager la responsabilité de l'assurance accident, l'existence d'une relation causale entre la maladie et la profession exercée doit être établie, sinon d'une façon irréfutable, du moins avec une probabilité approchant la certitude. La simple possibilité d'une telle relation causale est insuffisante.

Il faut donc que l'assuré prouve :

- qu'il était exposé à son lieu de travail à un certain risque,
- qu'il souffre actuellement d'une maladie, et
- que cette maladie a sa cause déterminante dans une activité professionnelle assurée au Luxembourg.

Prestations

Tout assuré peut bénéficier des prestations suivantes si la maladie professionnelle a été prise en charge par l'AAA :

- des prestations en nature, consistant dans la prise en charge des soins de santé liés à une maladie professionnelle ;
- des prestations en espèces en cas d'incapacité de travail totale pendant les 78 premières semaines, correspondant au remboursement du salaire et d'autres avantages pendant la période d'incapacité de travail.

L'assuré peut également obtenir :

- une rente complète en cas d'incapacité de travail totale, à défaut de droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à l'expiration du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ;
- une rente partielle en cas d'incapacité partielle de travail avec perte de salaire ;
- une rente professionnelle d'attente en cas de reclassement professionnel ;
- une indemnité pour préjudices extrapatrimoniaux.

Si l'assuré décède des suites d'une maladie professionnelle reconnue, les ayants-droits peuvent demander à bénéficier des prestations suivantes :

- allocation d'une rente de survie ;
- allocation d'indemnités pour dommage moral.



COVID-19 = maladie professionnelle

Puisqu'un nombre important de contaminations ont lieu sur le lieu de travail et qu'une infection peut entraîner des séquelles à long terme, la maladie COVID-19 est reconnue comme maladie professionnelle au Luxembourg. S'il est avéré que l'assuré a contracté le COVID-19 sur le lieu de travail, il doit consulter son médecin traitant afin que celui-ci remplisse une déclaration médicale d'une maladie professionnelle.

Si l'assuré travaille comme personnel soignant ou est particulièrement exposé à des risques similaires de contagion, en raison de son activité professionnelle, il bénéficie d'une présomption en sa faveur.

Si l'assuré n'est pas particulièrement exposé à des risques similaires de contagion, en raison de l'activité professionnelle, il lui revient de rapporter la preuve d'avoir contracté le COVID-19 sur le lieu du travail.



TÉMOIGNAGE

Le Soziale Fortschrëtt a parlé avec une salariée travaillant dans le secteur des soins, plus précisément dans un établissement pour personnes âgées. Le témoignage d'Isabelle (nom anonymisé par la rédaction) donne une impression réelle du travail sur le terrain en temps de pandémie, d'une salariée engagée, qui a attrapé le virus sur son lieu de travail sans jamais penser à le faire déclarer comme maladie professionnelle.

SF : Avant la pandémie, comment vous vous êtes sentie au travail ?

Isabelle : Je me suis toujours sentie bien au travail, je dois dire. Je suis aussi une personne, qui est toujours présente, quelle que soit la situation. Dans notre secteur, il y a un manque de personnel, on le ressent aussi chez nous, mais sinon je me suis toujours sentie bien.

SF : Avec l'apparition du COVID-19, cela a certainement changé ?

Isabelle : Au premier confinement pas trop, le temps de travail journalier a été augmenté à 10

heures et on a travaillé plus en petits groupes. Donc toujours le même groupe sur place, le même groupe en congé. A ce moment, on n'a pas vraiment remarqué ce manque de personnel, parce que bizarrement c'était la période avec le moins de congés de maladies. Mais après le 1^{er} confinement, il y a un grand nombre de personnes absentes parce qu'on ne pouvait pas prendre congé pendant le 1^{er} confinement. Il a donc été reporté jusqu'en été et au lieu d'avoir 4 personnes en congé, on avait 7 personnes en congé. Et c'est donc là qu'on l'a ressenti. Et plus tard, avec la ren-

trée, beaucoup de personnes se trouvaient en quarantaine...

SF : Diriez-vous que vos conditions de travail ont changé ?

Isabelle : Non, je ne vois pas de changement, pas là où je travaille en tout cas.

SF : Est-ce que ce n'est pas devenu plus difficile comme vous travaillez avec des personnes atteintes de démence ?

Isabelle : Ce qui était dur, c'était de respecter les mesures. On nous avait dit de mettre

les résidents 2 par 2. Au début cela a un peu fonctionné mais après non. C'était jusqu'au 1^{er} cas COVID-19. A partir de ce moment, c'était un effet domino, un après l'autre. On avait aussi fermé complètement pendant 6 ou 8 semaines, à cause de beaucoup de cas positifs, aussi des employés. Moi-même, j'étais positive. Là de nouveau on avait un grand manque de personnel mais on avait beaucoup de soutien de la direction. On a aussi regardé sur les autres étages, combien de personnel il y restait. Aussi au niveau des infirmières, on a tout fait pour que les résidents aillent mieux, mais aussi pour que le personnel se sente bien. Travailler toutes ces semaines en tenue... en tout cas, c'était très dur, oui.

SF : Comment est-ce que les résidents de l'établissement ont vécu cette période ?

Isabelle : Comme on travaillait 10 heures par jour pendant 4, 5 parfois même 6 jours par semaine, on était une grande famille. Pendant le 1^{er} confinement, tout en respectant les gestes barrières et en gardant les distances entre chacun, nous avons mangé tous ensemble à table, avec les résidents, et on faisait des activités avec les petits groupes sur l'étage. Après oui, c'était difficile à des moments. Pendant le 1^{er} confinement, la fête de Pâques, on a fait de notre possible pour faire quand même une belle fête, on leur a apporté quelque chose.

SF : Vous avez eu le COVID-19. Est-ce que vous connaissez la source de l'infection ?

Isabelle : Le travail, même en prenant toutes mes précautions au niveau professionnel et privé. Je me faisais tester toutes les 2 semaines et on ne sortait pas du tout appart du boulot, de la crèche et des courses.

SF : Est-ce que cela a impacté votre sentiment de bien-être au travail ?

Isabelle : Quand j'ai eu mon SMS que j'étais positive, j'étais très très remontée. Je l'ai un peu vu venir, j'avais un peu mis les personnes en garde. Mais on m'a toujours dit « non ce n'est pas ça, ce n'est pas ça ». Quand le 1^{er} résident a été testé positif, dans ma tête je me suis dit : ok, si ce résident est positif, parce que j'étais avec lui pendant 4 jours, avec

un masque chirurgical normal, mais pour moi c'était clair et net. Toute l'équipe a été testée, mais pour moi c'était évident que mon test va revenir positif. Et malheureusement je ne me suis pas trompée.

SF : Est-ce que cela a changé la façon dont vous vous occupez des résidents ?

Isabelle : Non ça non, ça n'a pas eu d'impact.

SF : Quand vous avez appris que vous avez attrapé le COVID-19 au travail, est-ce que vous avez entamé les démarches pour le faire déclarer comme maladie professionnelle ?

Isabelle : Non, je ne savais pas que je pouvais le faire.

COVID-19

Le COVID-19 est considéré comme maladie professionnelle, si l'infection a eu lieu sur le lieu de travail. Les salariés des secteurs de la santé et des soins sont particulièrement exposés à des risques de contamination. Après une déclaration officielle par le médecin traitant, des frais médicaux généralement non couverts peuvent par la suite être réclamés de la CNS.

SF : Malheureusement, beaucoup de salariés l'ignorent...

Isabelle : Oui, j'ai des collègues, qui ont encore aujourd'hui beaucoup de séquelles et qui sont encore fréquemment en arrêt à cause du COVID-19. Il y a beaucoup de monde qui ne le sait pas.

SF : Est-ce que le fait d'avoir eu COVID-19 et de l'avoir attrapé sur votre lieu de travail avait des conséquences psychologiques pour vous ?

Isabelle : Ah oui. Le plus dur d'être positif, c'était le psychologique. Je n'étais pas inquiète pour moi, parce que je savais comment je me

sentais. Jusqu'à ce que ma fille faisait le test, c'était horrible. C'était les 6 jours les plus longs de ma vie. Et après, c'était aussi les résidents chez qui j'ai été. J'ai une bonne mémoire, j'ai fait un grand rapport à ma chef de la dernière semaine que j'ai travaillé. J'avais décrit tous ce que j'ai fait, du matin à l'après-midi, comment j'avais travaillé. Mais oui, question psychologique, c'était les résidents - est-ce que je l'ai passé à quelqu'un d'autre - mes collègues de travail - j'aurais pu le passer aussi à quelqu'un d'autre. Et si je l'ai passé à quelqu'un, je ne sais pas quel est l'impact que ça va donner chez l'autre personne. Ce côté psychologique, il est très très dur.

SF : Vous êtes vaccinée ?

Isabelle : Oui.

SF : Vous l'aviez fait sans hésiter ?

Isabelle : J'étais une des premières à dire que je voulais le faire. Je disais toujours « ah non, moi dès qu'il est là, je le fais. Je suis passée par là, j'ai travaillé dans ça pendant huit semaines, c'est quelque chose que je ne veux pas revivre dans ma vie, donc dès que le vaccin est là, je le fais ». Finalement j'ai été la dernière à être vaccinée, tout le monde a eu une invitation avant moi, ils ont tous été vaccinés avant moi. Je me suis dit « ce n'est pas possible, moi qui voulais le faire, je suis la dernière ». Non, moi c'était sans hésitation, la question ne se posait même pas.

SF : Vous avez un dernier message à partager ?

Isabelle : A part les gestes barrières, il faudra que les gens se motivent plus pour se faire vacciner, parce que c'est vrai qu'au niveau des soignants, on n'a pas un pourcentage très élevé. Il faut se tenir aux règles, aux gestes barrières. Ce que je dis souvent, c'est quelqu'un qui n'a pas eu un ami proche ou quelqu'un de la famille atteint de COVID-19, qui n'a pas travaillé en COVID-19, beaucoup de gens ne savent pas ce que c'est. Beaucoup de gens croient toujours que c'est un truc à prendre à la légère, alors que ce n'est pas du tout à prendre à la légère. Moi, j'ai vu des patients dégrader en une heure et demie ...



Actualité



CONDITIONS D'ACCÈS À L'ASSISTANCE JURIDIQUE DU LCGB

Le règlement intérieur par rapport à l'assistance juridique fournie par le LCGB à ses membres et à la défense des intérêts des membres du LCGB en cas de litige sera modifié au 1^{er} juillet 2021.

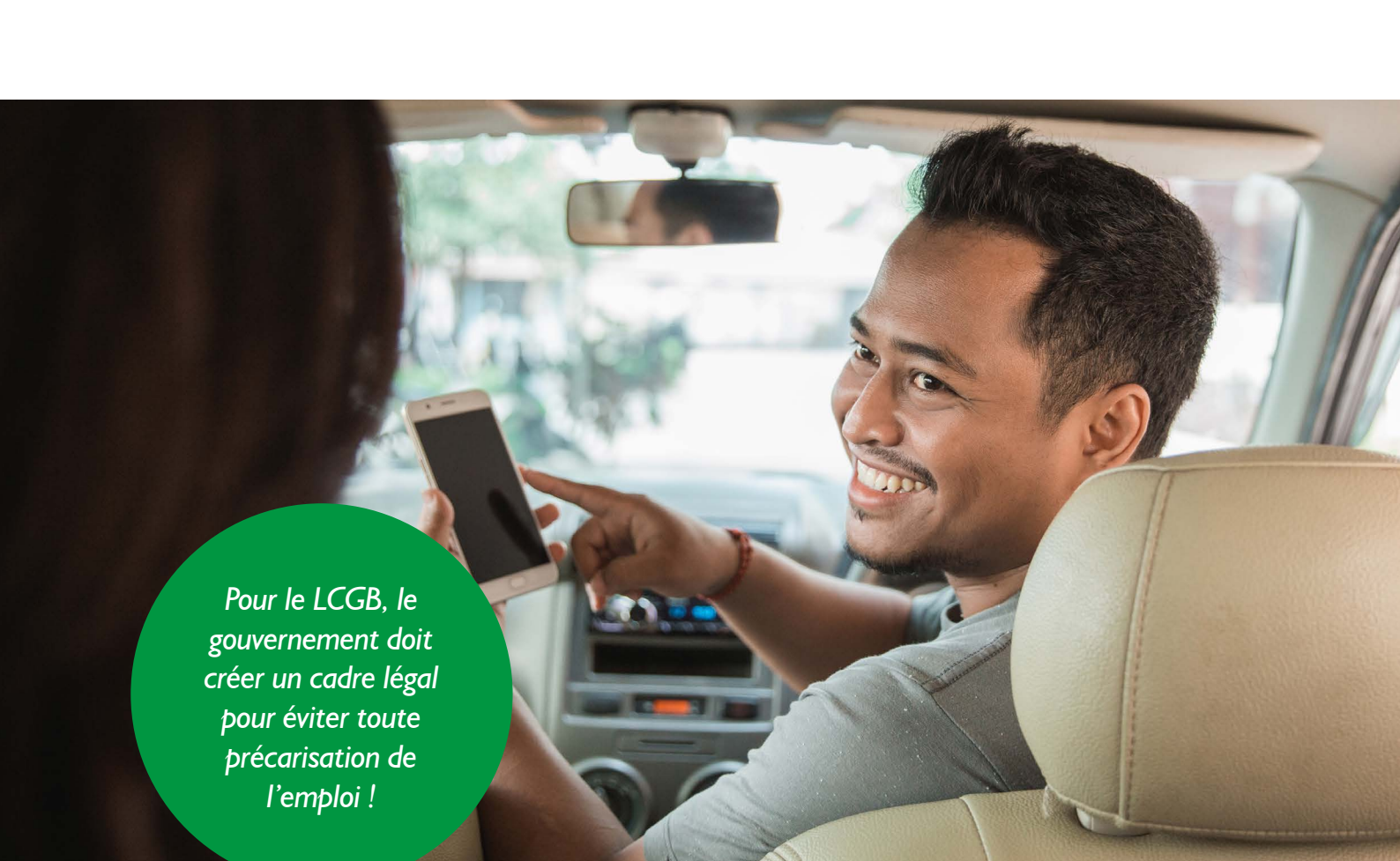
Tout membre du LCGB peut bénéficier de l'assistance juridique, sans condition de stage. Pour chaque membre, qui n'est pas encore affilié au LCGB pendant au moins 12 mois au moment de la survenance du litige, une participation financière forfaitaire aux frais de justice à hauteur de 400 € est désormais exigée (payable à la signature du contrat d'assistance juridique).

La caution appliquée auparavant a été abolie. Le membre s'engage toutefois à rester affilié au LCGB pendant toute la durée de la procédure, ainsi que durant les 24 mois qui suivent la clôture du dossier.

Visualisez le règlement via
www.lcgb.lu/assistance-au-travail/assistance-juridique-gratuite/



**Toutes les
actualités sur
www.lcgb.lu**



Pour le LCGB, le gouvernement doit créer un cadre légal pour éviter toute précarisation de l'emploi !

ECONOMIE DE PARTAGE

Le LCGB met en garde contre les dérives qui pourront découler des nouvelles formes de travail

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 met en garde contre les dérives qui pourront découler des nouvelles formes de travail à apparaître davantage au sein de l'économie de partage.

Afin d'éviter une multiplication de faux-indépendants et de garantir un maintien des acquis sociaux des salariés, le LCGB revendique une mise en place urgente d'un cadre légal précis sur le travail presté par l'intermédiaire de plateformes électroniques.

Bien que le gouvernement prévoie des règles identiques pour les entreprises de VLC que celles applicables pour les taxis, l'arrivée conséquente de leaders mondiaux,

comme Uber par exemple, pourra fragiliser les conditions de travail des salariés.

Le LCGB demande ainsi au gouvernement de créer un cadre légal pour éviter une précarisation de ces emplois et qui garantira l'application des mêmes droits essentiels pour les chauffeurs tant des taxis traditionnels que des VLC. Tout chauffeur devra avoir les mêmes conditions d'accès à une couverture sociale, notamment en termes d'assurance maladie ou d'assurance chômage.

Comparé à un chauffeur de taxi traditionnel et couvert par une convention collective, le chauffeur d'un VLC reste pourtant complètement interchangeable, fait face à une concurrence rude et relève moins de

garanties d'existences. Il est contraint à accumuler de nombreuses heures de travail s'il désire s'assurer un revenu décent.

Le LCGB revendique finalement une réglementation stricte du travail par plateformes électroniques afin de garantir le respect des dispositions du Code du Travail et du Code de la Sécurité Sociale.

Le gouvernement devra agir dans ce sens afin d'éviter que ce phénomène d'individualisation du travail, et ceci non seulement dans le secteur des taxis mais à travers toute l'économie, ne va pas bouleverser le modèle social du pays respectivement amener à une précarisation des emplois.

PRESTATIONS FAMILIALES

**Le LCGB salue le retour à l'indexation :
mais la mesure est largement insuffisante !**

Alors que l'annonce d'un retour à l'indexation des prestations familiales au 1^{er} janvier 2022 constitue une bonne nouvelle, les gains immédiats et réels pour les familles sont très limités. Comme la prochaine tranche indiciaire n'est actuellement pas prévue avant la mi-2022, le montant des prestations familiales restera jusque-là inchangé. Pire encore, ni la perte d'un quart de leur valeur subie depuis 2006, année de désindexation des prestations familiales, ni les pertes dues au non-respect des engagements gouvernementaux de 2014 seront compensées.

En effet, le Gouvernement s'était engagé dans l'accord bipartite du 28 novembre 2014, conclu avec les syndicats ayant la représentativité nationale, de procéder à la mise en place d'un mécanisme d'adaptation régulière des prestations familiales. Ce mé-

canisme aurait dû être appliqué au moment de l'entrée en vigueur de la réforme des prestations familiales au 1^{er} août 2016. Or, le Gouvernement a refusé depuis des années, et ceci sans arguments valables, de rétablir l'indexation des prestations familiales telle que revendiquée par le LCGB.

Cette inactivité gouvernementale a eu pour conséquence que les prestations familiales ont subi depuis 2016 une perte de 7,7 % soit environ 20 €. 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 revalorisation du montant des prestations familiales de 265 € à 285 €, 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).

Les faits montrent que cette revendication du LCGB est plus que justifiée. Outre le fait que le pouvoir d'achat de nombreuses familles a été impacté négativement depuis mars 2020 à cause du recours massif au chômage partiel, la stagnation du montant des prestations familiales lèse particulièrement les familles monoparentales. Elles sont les plus exposées au risque de pauvreté, qui a d'ailleurs rapidement progressé au cours des dernières années. En ce moment difficile de crise, le Gouvernement se doit de réagir rapidement et de manière appropriée pour donner un soutien réel aux familles par des prestations familiales revalorisées et réindexées !



Le 9 février 2021, Xavier BETTEL et Paulette LENERT ont échangé avec les partenaires sociaux au sujet de la stratégie de vaccination COVID-19.



TRIPARTITE SIDÉRURGIE

Signature du nouvel accord LUX 2025 : Un avenir pour la sidérurgie luxembourgeoise

En date du 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. Le LCGB, syndicat majoritaire et porte-parole dans le dossier tripartite, constate avec satisfaction mais prudence que l'accord, établi sur une durée de 5 ans du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025, a repris la majorité de ses revendications, conditions et garanties.

L'accord construit sur le solde d'un sureffectif estimé de 536 postes, dont 18 sans subvention par le fonds pour l'emploi, garantit qu'aucun licenciement économique, plan social ou fermeture de site n'aura lieu. Dans ce contexte, le LCGB se montre satisfait que le modèle social luxembourgeois reste vivant et fidèle à ces fondements depuis de nombreuses années. En effet, depuis la crise sidérurgique, qui a frappé le pays à travers les an-

nées 70, ce même dialogue social a permis d'éviter des licenciements par le biais des accords tripartites.

En vue de la conception de l'accord LUX 2025, qui sera d'ailleurs le 8^e dans son genre, chaque partenaire a assumé son rôle afin de préserver l'emploi et surtout la pérennité des sites luxembourgeois dans une ambiance jugée constructive et sans heurts et litiges syndicaux. L'accompagnement constructif assuré par le gouvernement est également à apprécier en sachant que l'accord va conserver une main d'œuvre très qualifiée et très expérimentée avec beaucoup de savoir-faire au Luxembourg nécessaire pour la production de produits à haute valeur ajoutée au niveau de la sidérurgie mondiale.

Toutefois, même en présence d'un résultat satisfaisant au niveau des investissements, le LCGB reste très prudent et ne bascule certainement pas dans

Le LCGB a insisté sur la mise en place d'un suivi efficace de l'accord et de ses conséquences.

une euphorie aveuglante. Il faudra que « promesse soit tenue ! » concernant les engagements pris pour les projets clés qui de par leur combinaison permettront de pérenniser la sidérurgie luxembourgeoise. A cette fin, le LCGB a insisté sur la mise en place d'un suivi efficace de l'accord et de ses conséquences.

L'accord prévoit les éléments suivants :

Investissements

Une garantie minimale de 165 M€ sur l'enveloppe globale de 202,5 M€ à hauteur des accords précédents. Suite à l'insistance du LCGB quant aux investissements stratégiques et vitaux pour l'avenir des sites Belval, Differdange, Rodange et Bissen, la direction en a garanti une enveloppe de minimum 65 M€. Les autres projets d'investissements issus du Plan SCORE sont maintenus et Arcelor-Mittal a confirmé son intention de conserver le siège social au Luxembourg avec la construction d'un nouveau bâtiment.

Externalisations

Compromis trouvé sur base de la proposition du LCGB afin de réduire, autant que possible, les activités à être externalisées. En conséquence, 60 postes ont été suspendus de 132,5 postes initiaux, ce qui permettra une réorientation éventuelle des salariés en CDR, et ceci en stricte concertation avec les partenaires sociaux. Dans ce cadre, le prêt de main-d'œuvre sera l'outil privilégié, qui permettra de garantir le statut initial des salariés concernés.

Préretraite

Départ en préretraite ajustement de $\pm$ 237 salariés pour les classes d'âge allant jusqu'à l'année de naissance 1964 avec une réévaluation annuelle de l'évolution de la CDR afin

d'analyser la situation en vue d'éventuelles autres demandes futures au-delà de l'année de naissance 1964.

Cellule de reclassement (CDR 2021)

Le LCGB salut également qu'une nouvelle CDR 2021 fait partie intégrante de l'accord et permettra l'accompagnement du sureffectif estimé à 280 salariés. Cette nouvelle CDR aura une mission de passage comme le sureffectif sera transité au fur et à mesure au travers de la CDR. Contrairement aux accords précédents, il ne s'agit donc plus d'une entrée massive de 280 salariés en une fois. La règle d'or exigée et obtenue par le LCGB sera respectée : le personnel inscrit en sureffectif sera maintenu autant que possible dans l'emploi en fonction des différentes composantes de la CDR.

Avenir des sites de Dommeldange & Bissen

Le LCGB avait clairement manifesté son regret sur la stratégie d'avenir très obscure auquel le site de Dommeldange était voué. Grâce à cette dénonciation, des garanties ont pu être obtenues quant aux transferts des 3 activités à Belval, Differdange et Rodange avec du personnel propre à l'entreprise. Les activités résiduelles exclusivement sur machines-outils seront poursuivies et garanties sur le site de Dommeldange par les salariés AM pour la durée de l'accord. Pour le site de Bissen, comme exigé par le LCGB, des garanties supplémentaires en termes d'investissements normatifs et des clarifications plus techniques du projet de développement des fibres à haute valeur ajoutée ainsi que du fil galvanisé ont pu être obtenues. Le site deviendra le centre d'excellence pour la fabrication du produit phare des fibres collées et d'importantes améliorations de qualité seront apportées sur le fil galvanisé.



Nouvelle collaboration

Les membres du LCGB pourront désormais profiter gratuitement des services de la Patiente Vertriebung A.s.b.l., association créée dans le but d'informer et d'assister des patients ou bénéficiaires de soins :

- un centre de documentation sur les différentes techniques diagnostiques et thérapeutiques ;
- un service d'information qui renseigne le patient sur ses droits et devoirs ;
- un service d'assistance qui aide le patient dans ses démarches administratives et qui peut intervenir en cas de litige entre le patient et un prestataire de soins et/ou de services.

Son action porte sur l'ensemble des problèmes administratifs, techniques, médicaux et de soins dans le domaine de la Santé et de la Sécurité Sociale. La mission de l'association est de fournir au patient des informations concernant un traitement, une maladie, ses droits et devoirs dans le domaine de la santé, de la sécurité sociale et de l'assurance dépendance. De plus, elle aide le patient dans ses démarches en cas de contestations ou litiges entre patients et prestataires.

TÉLÉTRAVAIL

La nouvelle convention sur le télétravail signée en date du 20 octobre 2020 par l'UEL, l'OGBL et le LCGB est désormais déclarée d'obligation générale

Les principales dispositions du nouveau régime du télétravail sont :

- le principe du double volontariat employeur-salarié par accord bilatéral ;
- le cadre réglementaire peut être complété et amélioré par un régime spécifique facultatif de télétravail à négocier dans la convention collective ou un accord subordonné resp. dans le respect des compétences de la délégation du personnel ;
- le télétravail peut se faire de façon régulière ou occasionnelle ;
- la preuve écrite de l'accord volontaire peut soit se faire au niveau collectif ou du contrat de travail ;
- l'employeur est obligé de fournir les équipements techniques et prendre en charge les coûts directement liés aux communications pour le télétravail régulier (des solutions au cas par cas sont à prévoir pour le télétravail occasionnel) ;
- le télétravailleur est en droit de demander une visite d'inspection de l'ITM, du service de la santé au travail de l'entreprise ou du délégué à la sécurité et à la santé ;
- l'égalité de traitement des télétravailleurs par rapport aux salariés en présentiel et la protection des données sont garanties par la convention.

Pour ce qui est des frontaliers en télétravail, la convention ne déroge toutefois pas aux règles applicables pour la fiscalité ou la sécurité sociale. Pourtant, dans le cadre de la pandémie du COVID-19, les seuils précités ont été mis en suspens depuis la mi-mars 2020 par voie de dérogations négociées entre le Luxembourg et ses pays voisins.

CENTRES DE FORMATION PRIVÉS

Le LCGB a signé le 1^{er} avril 2021 un plan de maintien dans l'emploi sectoriel (PMES) pour les centres de formations privés



Fortement impacté par la pandémie COVID-19, le secteur était contraint de fermer partiellement en 2020 et les restrictions sanitaires ont restreint considérablement voire rendu impossible la tenue de formations en présentiel.

Le LCGB considère la formation professionnelle et continue comme élément essentiel en vue d'acquérir de nouvelles compétences pour permettre la réintégration sur le marché du travail ou de se réorienter vers une autre profession ainsi que d'améliorer les connaissances pour garantir l'employabilité des salariés.

Ainsi, le LCGB et la Fédération des centres de formations privés (FCF) ont négocié un

PMES afin d'éviter des licenciements et des fermetures d'établissements par les moyens suivants :

- le travail à temps partiel volontaire ;
- le chômage partiel, adapté au secteur ;
- la préretraite-ajustement ;
- le prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- la formation professionnelle continue en interne ou externe ou qualifiante reconnue par l'Etat.

Une commission de suivi aura pour mission de veiller périodiquement à l'évolution des mesures prises dans le cadre du PMES, qui aura une durée de validité du 1^{er} mai 2021 au 30 septembre 2021.

SECTEUR TRANSPORT

Le Ministre continue à se cacher derrière le cadre légal !

Suite à l'engagement persistant du LCGB, une nouvelle entrevue a eu lieu avec le Ministre de la Sécurité sociale en date du 26 mars 2021, en vue de trouver une solution concernant la désaffiliation de chauffeurs frontaliers par le Centre Commun de la Sécurité Sociale. Toutefois, le LCGB, est consterné par l'attitude indifférente du Ministre, qui continue à se cacher derrière le cadre légal.

Depuis avril 2020, le LCGB s'engage et lutte pour la défense des intérêts de ces chauffeurs frontaliers, notamment par la revendication d'accords bilatéraux à conclure avec les pays voisins conformément à l'article 16 du règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale. De tels accords permettront de conserver les conditions de travail et salariales des chauffeurs exerçant leur métier

dans 2 pays différents sans qu'ils soient éjectés de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Force est cependant de constater que le Ministre de la Sécurité sociale se résigne à des paroles vides en faisant part de ses sympathies pour les personnes concernées. Bien qu'il souligne que les chauffeurs soient couverts par l'assurance maladie pour 3 mois, ils n'auront plus droit de toucher aux autres prestations sociales (familiales, chômage, etc.). Comme ils ne pourront même pas travailler au Grand-Duché sans affiliation à une sécurité sociale, les existences de ces chauffeurs sont entièrement remises en question.

Le LCGB se permet de rappeler que les accords sur le télétravail dans le cadre de la pandémie, ont pourtant été négociés en seule-

ment quelques jours avec les pays limitrophes. Le LCGB se doit de constater une résignation du Ministre, loin d'une politique sociale digne de ce nom, et d'une indifférence totale envers les salariés frontaliers concernés. Raison pour laquelle le LCGB s'interroge aujourd'hui si le secteur du transport et de la logistique, constitue toujours aux yeux du gouvernement un secteur économiquement stratégique ?

En conclusion, le LCGB revendique des accords bilatéraux dans les plus brefs délais ainsi qu'une couverture sociale complète pour les salariés concernés, et demande un réel engagement, ainsi qu'une véritable prise de conscience et responsabilité politique. Que le Ministre passe enfin aux actes au lieu de se cacher derrière le cadre légal et des paroles vides !

HEURES D'OUVERTURE

Le 6 avril 2021, une dernière réunion a eu lieu afin de trouver une solution au sujet de la prestation des heures dominicales dans le secteur du commerce. Le LCGB regrette toutefois que même après son engagement pour trouver un compromis, aucun accord n'a pu être trouvé. En conclusion, le cadre légal doit être appliqué. Le LCGB avait demandé :

- la base du volontariat pour tout dépassement des heures dominicales, qui restent toutefois limitées à 8 heures. La délégation du personnel dispose d'un rôle-clé pour le respect du volontariat ;
- l'instauration d'une commission de suivi afin de veiller sur la bonne application de l'accord en pratique.

SECTEUR FINANCIER - FRONT SYNDICAL EN PÉRIL

Suite à la décision du Ministre du Travail de retirer la représentativité sectorielle à l'Aleba, l'OGBL et le LCGB SESF ont proposé d'élaborer un catalogue de revendications commun. L'Aleba ayant accepté l'offre, plusieurs réunions de travail ont eu lieu pour échanger et discuter les catalogues. Or, concilier les différentes parties s'est avéré plus difficile que prévu. Le principe de base, convenu entre les 3 syndicats, de retourner vers les employeurs une fois le catalogue commun finalisé, a été rompu par l'Aleba du jour au lendemain.

A plusieurs reprises, les syndicats nationaux ont proposé à l'Aleba le report de la réunion

avec l'ABBL du 31 mars 2021 dans l'unique but de finaliser le catalogue et de faire front commun. Malheureusement la logique du front commun ne semble pas être la priorité de l'Aleba. Nous condamnons cette façon d'agir et de faire à nouveau bande à part en se présentant seul auprès de l'ABBL. Il est tout aussi condamnable que l'ABBL accepte de se réunir avec la seule Aleba tout en refusant une position syndicale commune !



Conventions collectives





Bien que nombreuses conventions collectives ont pu être conclues début 2021 dans l'intérêt des salariés (Anthogy-Simeda, HYOSUNG LUXEMBOURG, Indigo Park Luxembourg S.A., SAS & FHL, SAINT-GOBAIN ABRASIVES, Cloos SA, ...), les négociations dans le secteur financier continuent de traîner.

CCT ASSURANCES

A travers le 1^{er} trimestre 2021, maintes étaient les réunions entre partenaires sociaux pour négocier le renouvellement de la convention collective sectorielle pour les entreprises d'assurances. Les principales revendications du LCGB et de l'OGBL quant aux rémunérations sont :

- une augmentation des traitements de départs pour les nouveaux engagés ;
- une augmentation des seuils ;
- une augmentation linéaire.

Le LCGB et l'OGBL ont également souligné que la conciliation entre vie privée et professionnelle devient un véritable impératif.

CCT BANQUES

Depuis l'ouverture des négociations, de nombreuses réunions entre les syndicats LCGB, OGBL et ALEBA avec l'ABBL ont eu lieu en vue du renouvellement de la convention collective sectorielle pour le secteur des banques. Bien que les discussions soient mouvementées, jusqu'à présent, aucun accord n'a pu être trouvé quant aux thèmes suivants :

- la sécurisation des emplois ;
- le bien-être au travail et la conciliation entre vie privée et professionnelle ;
- l'organisation du temps de travail ;
- la rémunération ;
- l'adaptation et la clarification des articles de la CCT existante.

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Dans un contexte économique très tendu à cause des répercussions de la crise sanitaire liée au COVID-19, le LCGB salue que des accords au niveau des conventions collectives de travail ont toutefois pu être conclus, et ceci dans le strict et unique intérêt de l'ensemble des salariés concernés



Anthogyr-Simeda

Signature : début janvier 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2021

Acquis :

- une amélioration du 13^e mois ;
- l'ouverture des discussions pour des améliorations de la prime d'intéressement et l'introduction d'un horaire mobile en printemps 2021 ;
- un engagement de l'employeur pour le maintien dans l'emploi.



HYOSUNG LUXEMBOURG

Signature : 11 janvier 2021

Validité : 2 ans

Acquis :

- le maintien de l'enveloppe budgétaire annuelle de 0,3 % de la masse salariale pour augmentations individuelles ;
- une augmentation salariale en 2022 de 0,30 € / heure ;
- 1 jour de congé supplémentaire pour 35 ans d'ancienneté ;
- l'introduction d'un texte pour la procédure de la prime de salissure.



Indigo Park Luxembourg S.A.

Signature : 18 janvier 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2022

L'accord actuel a été prolongé d'une année et apporte notamment une prime unique d'un montant de 575 € payable en décembre 2021. Le paiement de cette prime aura lieu si aucune indexation des salaires n'est déclenchée au cours de l'exercice.



Commune de Walferdange

Signature : 3 février 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2022

L'avenant signé prolongera la première convention signée l'année passée avec tous les avantages actuels pour une durée de 2 ans.



SAS

Signature : 9 février 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2023

L'accord prévoit entre autres un jour de congé supplémentaire récurrent et 2 jours de congé extraordinaire en 2021. Cette dernière mesure vise à remercier l'engagement sans précédent du personnel lors de la pandémie.



SAINT-GOBAIN ABRASIVES

Signature : 9 février 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2021

Acquis :

- une prime de participation aux bénéfices avec un minimum garanti de 400 € brut pour 2020 et 450 € brut pour 2021 ;
- une prime de départ calculée en fonction des années de service au sein de l'entreprise.



Cloos SA

Signature : 11 février 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2023

Acquis :

- une augmentation des salaires de l'ensemble du personnel :
 - 0,4 % au 1^{er} mars 2021 ;
 - 0,3 % au 1^{er} mars 2022 ;
 - 0,3 % au 1^{er} mars 2023 ;
- les salariés travaillant sur les installations ainsi que les soudeurs ont « sur demande » droit à une 2^e veste de bleu.



Salariés de l'Etat

Signature : 11 février 2021

Validité : 3 ans jusqu'au 31 décembre 2023

Acquis :

- introduction du compte épargne-temps pour récupérer entre autres :
 - les heures supplémentaires ;
 - le repos compensatoire pour un dimanche travaillé ou un jour férié ;
 - le congé restant à la fin de l'année (excepté les 26 jours légaux) ;
- clarification du tarif de la rémunération des permanences ;
- transposition des changements relatifs au congé extraordinaire.



Société du Parking Guillaume S.A. (PARKOLUX)

Signature : 25 février 2021

Validité : jusqu'au 30 juin 2022

Acquis :

- une prime de 500 € net après 25 ans de service ;
- un jour de congé supplémentaire après 25 ans de service ;
- une augmentation des primes de rappels à 20 € ;
- une prime de 20 € net par jour lors d'une période d'astreinte en sus du salaire journalier normal et des majorations éventuelles (nuit, dimanche et férié) ;
- un congé social de 24 heures par an.



AMER-SIL

Signature : 9 mars 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2022

Acquis :

- introduction d'une prime de présence sous forme de tickets restaurant ;
- 1 jour de congé supplémentaire pour 30 ans d'ancienneté ;
- introduction de la préretraite progressive ;
- améliorations des conditions de départ au niveau des différentes primes.



CONTERN S.A

Signature : 12 mars 2021

Validité : jusqu'au 31 décembre 2022

Acquis :

- augmentation indexée mensuelle de 15 € à partir du 1/1/2021 et de 15 € supplémentaires à partir du 1/1/2022 ;
- mise en place d'une prime de production annuelle de :
 - 0,001 € par tonne de produits bétons expédiée (appliqué sur la tranche de tonnage annuel de 0 à 250.000 tonnes) ;
 - 0,003 € par tonne de produits bétons expédiée (appliqué sur la tranche de tonnage annuel dépassant 250.000 tonnes par an).



HGK SHIPPING LUX S.À R.L.

Signature : 23 mars 2021

Validité : 01/04/2021-31/03/2024

Acquis :

- structure salariale simplifiée : au lieu de 12 groupes de salaires, un total de 5 groupes jusqu'au 31.03.2022 et seulement 4 à partir d'avril 2022 ;
- augmentation de la masse salariale de 5,8% ;
- un complément de salaire pour l'expérience professionnelle (marins et capitaines de navire) ;
- un complément de salaire pour l'extension des brevets (timoniers).



Euro-Composites

Signature : fin mars 2021

Validité : 3 ans

Acquis :

- augmentations salariales pour les employés en travail posté ;
- amélioration du règlement de l'horaire mobile ;
- une prime unique de 580 € sera versée pour 2021. Si la situation économique le permet, des primes uniques de 580 € sont également prévues pour les années 2022 et 2023.



FHL

Signature : 31 mars 2021

Validité : 01/04/2021-31/12/2021

Acquis :

- des primes de rétroactivité pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur seront payées au mois de juillet 2021 ;
- une revalorisation de la carrière CAI, applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2021 ;
- du congé supplémentaire :
 - 2 jours de congé supplémentaire attribués à l'âge de 50 ans du salarié ;
 - 1 jour de congé supplémentaire attribué à l'âge de 55 ans du salarié en plus.

Entreprises





NETTOYAGE

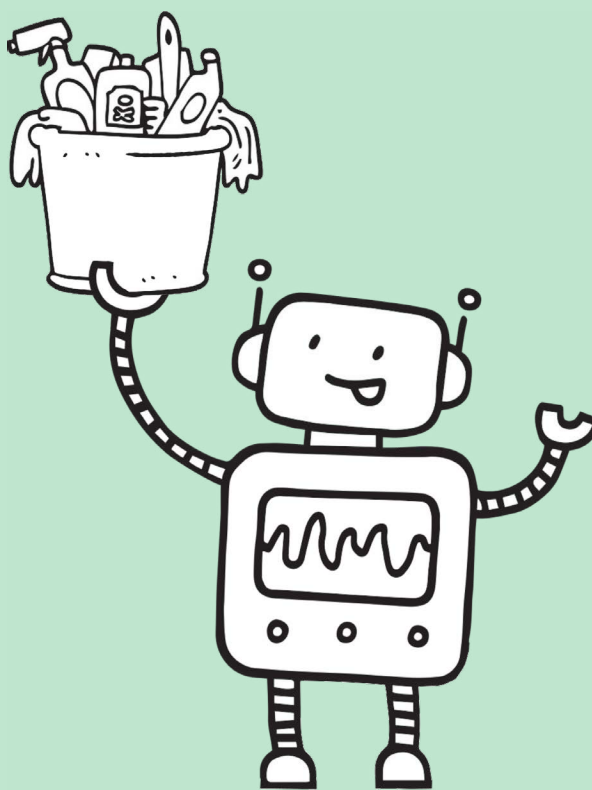
La Fédération des Entreprises de Nettoyage (FEN) continue de bloquer les négociations pour le renouvellement de la convention collective sectorielle avec une proposition lamentable :

- un moratoire avec prolongation de la CCT jusqu'au 31 décembre 2021 ;
- un changement du mode de calcul de la prime d'assiduité.

Le LCGB rappelle toutefois que les activités de nettoyage sont aujourd'hui d'autant plus vitales et sollicitées à cause de la pandémie. Les salariés du secteur font au quotidien face à des horaires spécifiques, face à une demande accrue de disponibilité et de flexibilité, et ceci souvent au sacrifice de la vie privée et de la famille. Bien conscient du contexte économique actuel, le LCGB rappelle que les syndicats ont déjà fait des concessions quant à des augmentations salariales et des acquis extralégaux.

Pourtant le LCGB juge une récompense indispensable pour l'engagement des salariés sous forme :

- d'une prime unique de 500 € pour chaque salarié ;
- 2 jours de congé supplémentaire.





VENTE PAUL WURTH SA

Paul Wurth doit rester un centre d'excellence industriel du Grand-Duché

Le 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. Le 27 mars 2021, le Ministre de l'économie l'avait déjà annoncé sur les ondes d'RTL.

Le Groupe SMS détiendra désormais l'entreprise à 100 %. A l'immédiat de l'annonce de la vente, le LCGB en tant que syndicat majoritaire avait initié des entrevues avec les Ministres de l'économie et des finances. Le LCGB regrette et déplore ce désengagement total de la part de l'état luxembourgeois.

Concernant l'avenir de l'entreprise et ses technologies innovatrices développées au Luxembourg, SMS a rassuré le LCGB puisque Paul Wurth Luxembourg sera le centre d'excellence mondial pour le développement du procédé lié à l'hydrogène plus communément connu comme « Green Steel ». Des investissements de taille sont ainsi prévus et pourront garantir des perspectives d'avenir pour les emplois « high performance » et des postes clés au sein de la direction générale

du groupe seront occupés par des dirigeants luxembourgeois.

Le LCGB salue que les accords sociaux actuels ne soient pas remis en question jusqu'à leur échéance en 2023. Pour le LCGB, le modèle social Luxembourg de haute qualité au sein de l'entreprise devra toutefois perdurer au-delà et revendique des garanties de ne pas procéder à des délocalisations, externalisations ou suppressions de poste de travail. Le LCGB revendique des engagements formels à être confirmés par le groupe SMS. A ce sujet, le LCGB a demandé une entrevue urgente auprès de la direction générale.

Le LCGB n'a eu aucun contact avec la direction allemande de SMS depuis l'annonce, la méfiance reste de mise comme l'expérience incite le LCGB à rester vigilant et très méfiant afin de préserver l'emploi ! Dans ce contexte, le LCGB insiste également d'obtenir des clarifications quant à la nébuleuse situation liée aux différents terrains appartenant au groupe Paul Wurth. Qu'en adviendra-t-il ? Une nouvelle société « Real Estate » va-t-elle naître ? Quel sera le rôle de l'Etat ?

Pour rappel, depuis sa création, Paul Wurth a joué un rôle primordial pour l'histoire économique du Grand-Duché en étant le fleuron d'une propriété intellectuelle de très haut niveau. Cette compétence intellectuelle fut très enviée et ainsi un atout majeur pour l'économie nationale et ceci non seulement au sein de la sidérurgie mais également en favorisant des relations politico-économiques avec d'autres pays voire même d'autres continents.

Au niveau du secteur de l'industrie, Paul Wurth fait ainsi part d'une carte de visite étatique très enviée et reconnue mondialement. Actuellement les responsables politiques cherchent à promouvoir toutes les démarches innovatrices en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre, en conséquence, le LCGB ne comprend en rien cette décision de retrait total du capital au sein d'une société détenant cette capacité d'innovation dans le monde de l'acier. Par cette façon d'agir, le pouvoir décisionnel pour l'avenir de ce modèle d'entreprises dans le pays est fragilisé.



Réunions de travail

- 1 Commune Kopstal
- 2 Bartz Constructions
- 3 Nettoservice/Dusmann Service
- 4 Comité LCGB-Santé & Soins
- 5 Stéftung Hëllef Doheim
- 6 Luxlait
- 7 Saint-Paul Luxembourg & Regie.lu
- 8 LPEM
- 9 Ensich (de Botzmeeschter)
- 10 Comité LCGB-ACAP
- 11 Commune de Hesperange
- 12 Fondation Autisme Luxembourg
- 13 Comité LCGB-Nettoyage
- 14 co-labor
- 15 5àSec
- 16 Motorway



*Une fois de plus, la
qualité et la force
du modèle social
luxembourgeois
doivent être
poursuivies*

CERATIZIT

Le LCGB s'inquiète quant à l'avenir de l'activité industrialisée au Luxembourg

Suite à l'annonce subite et surprenante fin février 2021 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 afin d'obtenir les raisons derrière cette décision. Dans un

contexte économique difficile, le LCGB s'engage à ce que cette décision ne pourrait avoir de conséquences néfastes sur les emplois au Luxembourg.

De plus, même pas une semaine après l'annonce de la vente de l'Etat de ses parties de

Paul Wurth, le LCGB se doit de constater qu'encore une empreinte importante de l'industrie luxembourgeoise sera vendue à un acteur en dehors du pays. Le LCGB rappelle une fois de plus que la qualité et la force du modèle social luxembourgeois doivent absolument être poursuivies !

PLAN SOCIAL

Le 22 février 2021, le LCGB, seul syndicat représenté au sein de Champ Cargosystems, a signé un plan social pour 10 salariés. Après plusieurs semaines de négociations ardues et difficiles, le LCGB a pu obtenir des mesures sociales d'accompagnement, dont notamment des plans de formation ainsi que de conditions de départs satisfaisantes pour les salariés concernés afin de leur permettre de se réorienter et de retrouver un nouvel emploi. Le LCGB ensemble avec la délégation du personnel, s'est engagé sans relâche auprès de la direction en vue de trouver avant tout une solution pour sauvegarder les emplois.

BRINK'S

Bien que le rachat de la partie cash de la société G4S par Brink's Security ne s'annonçait pas imminent, elle a toutefois été conclue en toute discrétion en date du 15 février 2021. Pour éviter une éventuelle monopolisation des transports de fonds au Grand-Duché, le LCGB a rencontré le Conseil de la Concurrence le 25 février 2021. En effet, à défaut d'une entreprise concurrentielle, Brink's Security pourrait imposer des tarifs aux clients. Le LCGB met également en garde qu'en tant que seul prestataire, Brink's Security ne devra en aucun cas procéder à une dégradation des conditions de travail de ses salariés.

G4S

Le 18 février 2021, le LCGB a rencontré la direction de G4S afin d'aborder les problèmes récurrents des « erreurs sur salaires ». En effet, depuis plusieurs mois, le LCGB s'efforce de contrôler les fiches de salaire des salariés lésés, et remonte les différents problèmes au service des salaires de G4S afin de les faire rectifier au plus vite. Malgré cela, certains dossiers restent en vain. Le LCGB déplore le mépris de la part de G4S envers ses salariés, qui ne demandent ni plus ni moins qu'au juste versement de leurs salaires en échange du travail fourni.

SIDÉRURGIE

Liberty Dudelange victime d'artifices financiers !

Suite à l'annonce du dépôt de bilan de l'entreprise spécialisée dans le financement Greensill directement liée au groupe GFG, le LCGB et l'OGBL, ont pu, suite à leurs demandes urgentes, rencontrer par visioconférence, le 10 mars 2021, la direction générale de l'entreprise et le 11 mars 2021 à la fois les Ministres du Travail et de l'Emploi et le Ministre de l'Economie.

Le LCGB et l'OGBL étaient déjà avant des risques et conséquences liées à un climat économique difficile, davantage défavorisé par une crise sanitaire sans pareil, étaient intervenus par courrier en date du 19 janvier 2021 auprès des Ministres du Travail et de l'Economie pour rendre le gouvernement attentif à cette situation, qui risquait de se détériorer. Ce courrier est malheureusement, resté « lettre morte » !

Avec l'intensification récente de la situation, et suite à une nouvelle sollicitation du 10 mars 2021, les syndicats ont finalement pu rencontrer les Ministres du Travail et de l'Economie. Durant cet échange, les syndicats ont pu faire part de leur interprétation de la situation, des risques graves estimés et de l'absolue nécessité d'obtenir le soutien du gouvernement afin d'éviter le pire !

À l'issue de cette entrevue, le LCGB et l'OGBL ont apprécié à sa juste valeur l'engagement clair et formel pris par les ministres respectifs qui consiste à assurer tout le support nécessaire pour le site de Dudelange : « l'Etat ne laissera pas tomber le site de Dudelange » ! Notamment par le biais des outils d'accompagnements sociaux, tel que le chômage partiel mais surtout sur les possibilités de fournir des garanties de financements bancaires.

Les ministres ont également annoncé que des entrevues vont être organisées sans délais avec le patron du groupe GFG afin de préparer un dossier avec les différents acteurs du Ministère de l'économie. Par la suite, les ministres ont assuré aux syndicats, suite à leur demande conjointe, l'organisation d'une réunion modèle tripartite.

Le LCGB et l'OGBL ont également revendiqué un véritable plan stratégique d'approvisionnement et de fonctionnement pour les sites de Liberty Liège et Dudelange.



3^e PLAN SOCIAL RBC

En date du 31 mars 2021, un accord pour un 3^e plan social a pu être trouvé pour les salariés de RBC Luxembourg. Après des négociations intenses mais toutefois dans un climat constructif entre les syndicats LCGB, OGBL et ALEBA et la direction, un maximum de 241 postes seront en fin de compte touchés par le plan social. Les syndicats ont pu obtenir, par rapport au plan social signé en 2019, des indemnités financières extralégales ainsi que sociales nettement améliorées afin de palier la perte d'emploi des salariés concernés par ce plan social.

Les syndicats estiment ce nouveau plan social indécent par rapport au personnel, qui face à la situation de crise actuelle se voit confronté à une nouvelle pression et de nouvelles inquiétudes, alors que le dernier plan social n'est même pas arrivé à son terme.

G4S : ENTREVUE

Mi-mars 2021, LCGB a rencontré la direction de G4S pour discuter entre autres le chômage partiel au sein de l'entreprise. Le LCGB est intervenu à la suite d'une publication de la direction relative à des sanctions en cas de refus de travail par un salarié planifié en chômage partiel.

En effet, la loi prévoit que les salariés en chômage partiel doivent accepter toute occupation temporaire ou occasionnelle appropriée et offerte par l'employeur, sous peine de suppression du droit à l'indemnité compensatoire pour la semaine en cours, ou, en cas de récidive, pour le mois en cours. Toutefois, le LCGB rappelle qu'il s'est fermement opposé à toute forme d'astreinte cachée de même qu'à toute forme de sanctions envers des salariés qui refuseraient une prestation en dehors de toute planification officielle.

IBM LUXEMBOURG

Suite à la décision de IBM Luxembourg début mars 2021 de procéder à des licenciements collectifs, la direction avait entamé des négociations pour un plan social avec la délégation du personnel soutenue par le LCGB. Toutefois face au manque de volonté de la direction d'œuvrer à une solution acceptable, l'Office national de conciliation (ONC) a été saisi en date du 26 mars 2021.



GARDIENNAGE

1^{ère} réunion du groupe de travail avec les Ministères des Classes moyennes, de l'Economie, de l'Education nationale, de l'Intérieur, de la Sécurité intérieure, du Travail et de la Justice et FEDIL Security Services

Suite aux différentes démarches du LCGB pour une professionnalisation du métier d'agent de sécurité, la 1^{ère} réunion du groupe de travail interministérielle a eu lieu le 9 mars 2021. Le LCGB a tenu à rappeler que contrairement aux pays frontaliers, le métier d'agent de sécurité, exercé aujourd'hui par près de 3.600 salariés au Grand-Duché, n'est toujours pas reconnu en tant que tel.

Une 1^{ère} étape a pu être franchie avec la création d'un centre de formation sectoriel, ins-

tauré au niveau des dernières négociations collectives. Le LCGB salue que ce soit un premier pas en direction de la reconnaissance du métier d'agent de sécurité. Toutefois, ce centre de formation sectoriel délivre des attestations de formations non diplômantes et non reconnues par le Ministère de l'Education.

Le LCGB a ainsi poursuivi ses démarches en rencontrant durant ces derniers mois les différents acteurs gouvernementaux ainsi que la

fédération des employeurs pour exposer les problématiques et particularités liées à l'exercice du métier. Afin de professionnaliser le métier le plus possible et de répondre aux besoins de plus en plus exigeants en matière 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. Dans ce contexte, le LCGB a formellement revendiqué une formation sous forme d'un CCP (certificat de capacité professionnelle) « agent de prévention et sécurité » sur une durée de 2 à 3 ans.

GETRANS S.A.

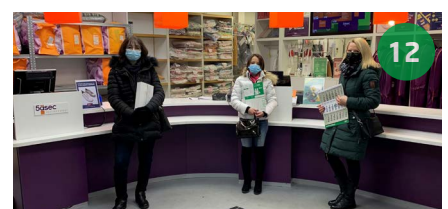
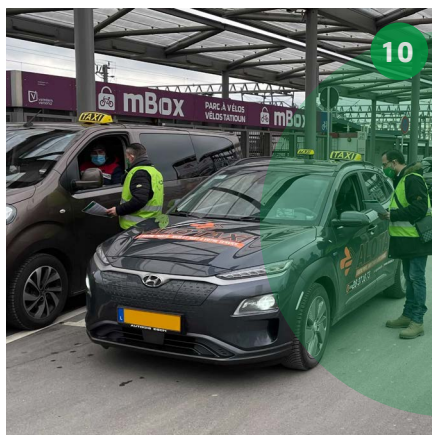
Suite au dépôt de bilan de Getrans S.A. le 11 mars 2021, le LCGB est très préoccupé par le sort des 32 salariés de l'entreprise. Comme certains salariés ne sont plus rémunérés depuis janvier 2021, pour le LCGB, le plus important est d'assurer que les salariés peuvent toucher le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite.

MITSUBISHI BANK

Le 15 mars 2021, l'OGBL, l'ALEBA et le LCGB ont signé un plan social à la banque Mitsubishi UFJ Investor Services & Banking (Luxembourg) S.A qui va impacter 16 salariés. La banque japonaise, qui compte 164 salariés au Luxembourg, avait annoncé son projet de licenciements collectifs suite à la délocalisation des services et opérations de fonds vers d'autres sites du groupe.

LCGB-TRANSPORT

En date du 22 mars 2021, s'est tenue une réunion du Comité Fédéral LCGB-Transport. D'importants sujets de l'actualité ont été abordés, tels que le règlement CE 883/2004 relatif à la sécurité sociale des chauffeurs frontaliers, la convention collective sectorielle transport, le secteur des taxis, le secteur de l'aviation, le secteur bus, ainsi que le secteur fluvial.



Actions informatives

- 1 Contern S.A.
- 2-5 Zone Commerciale Sandweiler
- 6 Supermarché Match
- 7-9 Zone Commerciale Junglinster
- 10 LCGB-Transport - Taxis
- 11 Nettoservice
- 12 5àSec
- 13 Rinnen
- 14-16 Mobilisation piquet nettoyage
- 17 Zone commerciale Bettembourg



ASSURANCE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE
ZUSATZ KRANKENVERSICHERUNG

Avantages Santé, Spécial LCGB

Agence AXA Paul Hengen

33, Boulevard GD Charlotte,
L-1331 Luxembourg

T : 25 00 052

M : paul.hengen.agent@axa.lu



Krankenversicherung –
LCGB Vorteilsbedingungen



Le LCGB a la profonde tristesse de vous faire part du décès de
François SCHMIT, Secrétaire Général du LCGB de 1967-1974