

03/2021

SOZIALE FORTSCHRÛTT



Editorial

Le dossier Liberty Steel s'est mué en véritable scandale
P. 2

Dossier

Nombreuses sont les démarches qu'un jeune peut entamer pour trouver son premier emploi
P. 4

Déconnexion

Les partenaires sociaux proposent de compléter les dispositions légales du droit à la déconnexion
P. 10



Patrick DURY
Président National
du LCGB

Le dossier Liberty Steel s'est mué en véritable scandale

“ La situation actuelle dans laquelle les salariés de Liberty Steel Dudelange se trouvent est extrêmement grave.

La situation financière du groupe Liberty Steel est lourdement affectée par la faillite de son financier Greensill. Le fonctionnement du binôme Greensill et GFG (maison-mère de Liberty Steel) a été lentement et longuement dévoilé au fil de différents articles de presse. Aucun régulateur au niveau national ou européen est intervenu faute de moyens de contrôle ou une législation adaptée aux manigances spéculatives du sieur GUPTA.

Ceci représente bel et bien un véritable scandale dans le scandale. Une douzaine d'années après que la spéculation de haut vol a entraîné le monde dans une crise économique et financière sans pareille, les mêmes pratiques ont permis la création d'un « géant mondial » dénudé de toute substance, dont les finances sont gérées par des méthodes spéculatives et criminelles.

Toute cette histoire serait déjà assez triste et grave. Mais hélas cette affaire est aussi une affaire qui met lourdement en question la crédibilité de la Commission européenne.

En l'occurrence, il s'agit des « remèdes » décidés par la Commission européenne au moment du projet de reprise de la société ILVA en Italie par le groupe ArcelorMittal en 2019.

Soi-disant pour maintenir un équilibre sain au niveau de la concurrence en Europe et pour protéger les consommateurs face à un possible monopole, la Commission européenne a obligé ArcelorMittal de céder une partie de ses installations à un repreneur.

En tout cas, le coup semble bien réussi ! Décision prise et entérinée, la commissaire VESTAGER ne s'est plus jamais posée la moindre question.

Déjà au moment de la reprise des différentes installations sidérurgiques en Belgique et au Luxembourg, les organisations syndicales concernées, dont la CSC et le LCGB, se sont fortement inquiétées de la santé financière du repreneur GUPTA sorti presque du néant.

Au lieu de vouloir imposer des règles de concurrence européennes dans un monde marqué par une globalisation sans règles, la Commission européenne devrait agir en faveur du tissu industriel et des emplois concernés.

Quel cynisme lorsqu'on entend les différents commissaires se plaindre des Etats membres qui osent encore bloquer les avancées sur le socle social européen si d'un revers de mains les droits fondamentaux de milliers de salariés sont bafoués par des décisions irréflechies pour ne pas dire idiotes de ces mêmes commissaires ?

La Commission européenne signe et persiste en invoquant le refus pour ArcelorMittal de racheter pendant 10 ans les sites ainsi cédés ce qui pourrait représenter pour les salariés la sortie de ce drame dont cette même Commission est à l'origine !

La Commission devrait réorienter immédiatement sa politique vers la protection du tissu industriel européen et la pérennité des emplois.

Cette politique passe par une mise en place de champions industriels européens qui disposent des ressources nécessaires au niveau de la recherche afin de

Ceci représente bel et bien un véritable scandale !

développer la qualité de leurs produits, de réussir le passage vers une production à effet zéro carbone et d'une utilisation efficiente des ressources énergétiques et de matières premières.

Cette politique devra également démontrer clairement les limites de la spéculation financière à outrance et équiper les Etats membres et la Commission européenne des outils indispensables pour combattre efficacement la criminalité financière.

Afin de pouvoir juger la qualité de l'offre d'un repreneur potentiel et prévoir une clause sociale qui garantisse, le cas échéant, la pérennité des emplois concernés, les règles de concurrence européenne devraient être complétées par des critères stricts dans les cas où la cession d'installations reste incontournable.

Le consommateur sera dans ce cas également gagnant tout comme le salarié dont l'emploi sera renforcé et pérennisé.

« En ce qui concerne la société Liberty Steel, le LCGB revendique un avenir sans le sieur GUPTA »

Le LCGB accueille dans ce sens très favorablement les démarches du ministre de l'Economie qui s'engage afin de trouver une solution qui préserve le site industriel de Dudelange et les emplois y rattachés. Nous disposons avec la SNCI d'un outil d'investissement efficace qui pourra faire le « pont » entre la situation actuelle inadmissible et un véritable repreneur industriel qui pourra développer ce fleuron de l'industrie luxembourgeoise et pérenniser les emplois.

Finalement, le dossier Liberty Steel est devenu une affaire qui nécessite la remise en question de la politique industrielle de la Commission européenne. La complaisance affichée actuellement est inacceptable et ne renforce que les forces populistes et extrémistes qui veulent mettre un terme au processus d'unification européenne.

SOMMAIRE

4	Dossier : Que faire après les études ?
12	Actualité
20	Conventions collectives
26	Entreprises



Dossier
Que faire après
les études ?



Le chômage des jeunes, en constante hausse selon l'ONU, est devenu de nos jours un problème d'envergure mondiale ! Et le Luxembourg n'est certainement pas épargné par ce phénomène. Pour cette raison, le LCGB présente la nouvelle brochure « Que faire après les études ? ».

Le présent dossier est un condensé de cette brochure, qui reprend en effet les différentes étapes à suivre dans la recherche d'un emploi au Luxembourg ainsi qu'un bon nombre d'astuces pour bien réussir ses candidatures et entretiens d'embauche.

15 JUILLET

Journée mondiale des compétences des jeunes

La Journée mondiale des compétences des jeunes, proclamée en 2014, met l'accent sur l'importance de l'enseignement et de la formation des jeunes, leur permettant d'acquérir les moyens d'accéder à un marché de travail en évolution.

Selon l'ONU, l'importance de cette journée se caractérise par la hausse constante du chômage des jeunes, qui est devenu au cours des dernières années un des plus importants problèmes économiques et sociaux dans le monde entier. Les statistiques démontrent clairement, que même avant la pandémie du COVID-19, les jeunes entre 15 et 24 ans couraient 3 fois plus de risques de se retrouver au chômage.

D'après l'OIT, à peu près 1 jeune sur 6 se retrouve sans emploi depuis le début de la crise sanitaire. A côté des perspectives d'emplois, la pandémie a bouleversé aussi les études et formations.



COMMENT TROUVER UN EMPLOI ?

Nombreuses sont les démarches qu'un jeune peut entamer pour trouver son premier emploi

Reconnaissance de diplômes

Les diplômes, brevets, bulletins scolaires et certificats de l'enseignement secondaire général et professionnel obtenus à l'étranger (UE ou hors UE) peuvent faire l'objet d'une reconnaissance d'équivalence. Le Service de la reconnaissance des diplômes établit la reconnaissance d'équivalence des niveaux d'études, des diplômes et des qualifications professionnelles par rapport aux diplômes requis au Luxembourg pour l'accès :

- à certaines professions libérales, commerciales et artisanales ;
- aux professions de santé ;
- et aux professions socio-éducatives (éducateur diplômé, auxiliaire de vie).

La demande de reconnaissance d'équivalence est soumise au paiement obligatoire d'une taxe de 75 € par diplôme.

S'inscrire en tant que demandeur d'emploi à l'ADEM

En vous inscrivant comme demandeur d'emploi, les conseillers de l'ADEM vous assistent et orientent dans l'élaboration de votre projet professionnel et votre recherche d'emploi. Ils vous fournissent toutes les informations concernant les mesures pour l'emploi et des nombreuses formations dont vous pouvez bénéficier.

Votre inscription vous permet d'accéder :

- à un suivi individuel par un conseiller professionnel afin de faciliter votre recherche d'emploi ;
- au JobBoard pour consulter les postes vacants et déposer vos candidatures ;
- aux mesures pour l'emploi et aux formations selon votre profil ;
- à des aides financières selon votre profil ;

- aux ordinateurs et à l'aide à l'élaboration de CV assurés par le Club Emploi.

Démarche

Vous pouvez simplement joindre le Contact Center de l'ADEM par téléphone au 247-88888 ou compléter le formulaire d'inscription en ligne. Pour faciliter la procédure, n'oubliez pas de communiquer votre numéro de matricule. Les conseillers vous fixent alors un rendez-vous avec un agent de l'ADEM afin de finaliser votre inscription.

Déroulement du rendez-vous d'inscription

Vous seriez invité à vous présenter physiquement au rendez-vous d'inscription, muni des documents demandés, dans l'agence indiquée dans le courrier reçu (Diekirch, Esch-sur-Alzette ou Luxembourg). Cet entretien permet de définir clairement votre profil pour garantir un encadrement adapté à vos besoins spécifiques. Pour s'inscrire à l'ADEM, il est indis-

pensable de parler au moins une des 3 langues administratives (luxembourgeois, français ou allemand). Si cela n'est pas le cas, la personne doit être accompagnée par une personne parlant une de ces langues.

A la fin du rendez-vous d'inscription, le demandeur d'emploi reçoit en main propre une invitation pour une première rencontre avec son futur conseiller référent, donc sa personne de contact. Chaque demandeur d'emploi signe une convention de collaboration avec l'ADEM. Cette convention indique les engagements du demandeur d'emploi et ceux de l'ADEM.

ADEM JobBoard

Le JobBoard est un service en ligne gratuit de l'ADEM. Cette plateforme interactive donne accès à des milliers d'offres d'emploi et est ouverte à toute personne à la recherche d'un emploi.

Toutefois, les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont accès à l'ensemble des offres d'emploi (publiques ou non) et bénéficient d'un accès exclusif aux offres pendant les 7 premiers jours de leur publication.

Accès au JobBoard par l'ADEM

Votre conseiller de l'ADEM fera la demande d'accès pour vous. Après validation, vous recevrez un e-mail avec vos données de connexion. Votre accès sera valable pendant votre durée d'inscription à l'ADEM.

Votre profil est publié sur JobBoard

Les profils des demandeurs d'emploi sont publiés de manière automatique sur le JobBoard par l'ADEM. Afin de garantir un accès équitable à l'emploi, cette publication est anonyme, c'est-à-dire que vos données person-

nelles (nom, genre, adresse, ...) n'apparaissent pas sur le JobBoard. Elle permet aux employeurs qui le souhaitent de consulter directement les profils. Vous pouvez également déposer vous-même votre CV dans le JobBoard afin d'augmenter vos chances de retour à l'emploi.

Initiez votre propre recherche

Afin de gagner en transparence sur le marché de l'emploi et de multiplier les possibilités de contact entre employeurs et candidats, l'ADEM a ouvert son JobBoard, jusqu'ici réservé aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, aux personnes non-inscrites à l'ADEM.

Consultez les offres d'emploi sur le Portail EURES. Vous pouvez également consulter les sites privés d'offres d'emploi comme :

- www.moovijob.com,
- www.jobs.lu,
- www.monster.lu,
- www.jobfinder.lu,
- www.indeed.lu.

Si vous êtes intéressé par des emplois dans le secteur des TIC ou des missions freelance, rendez-vous sur les sites www.ictjob.lu ou www.siliconluxembourg.lu. Rendez-vous sur www.financejobs.lu pour trouver les offres d'emploi dans le secteur de la finance.

En outre, des salons pour l'emploi sont organisés régulièrement au Luxembourg (se tiennent sous forme digitale actuellement dû au COVID-19). Vous pourrez y rencontrer les entreprises qui recrutent au Luxembourg et vous informer sur les postes vacants. C'est une bonne occasion pour distribuer votre CV en mains propres.



Jobelo!

Le projet Jobelo! facilite l'accès à un apprentissage ou à un emploi (contrat à durée déterminée ou indéterminée). Sont considérés les jeunes qui :

- sont inscrits à l'ADEM ;
- ont entre 18 et 29 ans ;
- n'ont pas les qualifications requises pour entrer sur le marché du travail ;
- parlent une des 3 langues officielles du pays.

Le parcours vers l'emploi commence par une formation au Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP), qui va permettre aux conseillers de mieux connaître les intérêts et capacités du jeune. Ils pourront ainsi l'orienter vers un travail en entreprise, qui tient compte des compétences et du projet professionnel. La formation au COSP est suivie d'une 1^{ère} expérience d'un mois en entreprise. Le jeune a donc l'opportunité de faire connaissance avec un employeur et un domaine professionnel. Si l'expérience est positive, il pourra signer un Contrat d'Appui Emploi (CAE) d'un an.



DEMANDE D'EMPLOI & ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Souvent redouté, l'entretien d'embauche est une étape cruciale dans la recherche d'emploi :
Le succès dépend de la préparation au préalable

Comment réussir son CV ?

Il est indispensable de soigner la présentation et le contenu de votre CV afin d'attirer le regard de l'employeur et de lui faciliter le travail de lecture :

- le contenu doit être adapté à l'offre d'emploi : utilisez les termes et mots-clés utilisés dans la description du poste ;
- votre profil doit être en adéquation avec le profil recherché : retravaillez votre CV en fonction de l'offre et des compétences recherchées.

Comment rédiger une bonne lettre de motivation ?

La lettre de motivation a pour objectif principal de convaincre le recruteur que vous êtes le candidat idéal. Il

est donc très utile de préciser :

- vos objectifs, ambitions, points forts, attentes et vos intérêts par rapport à l'offre d'emploi ;
- votre compréhension du poste vacant ;
- votre sens tactique ;
- votre maîtrise de la langue ;
- votre personnalité.

Pour une lettre de candidature spontanée veillez à :

- expliquer la raison de votre choix, vos motif(s) de candidature ;
- expliquer la particularité de votre candidature, c'est-à-dire qu'il faut prouver que vos compétences répondent aux besoins de l'entreprise ;
- formuler une demande de rendez-vous.

Le CV est un élément-clé de votre démarche de recherche d'emploi, puisqu'il permet à l'employeur de se créer une première image de votre profil

Pour une lettre de motivation rédigée en réponse à une annonce veillez à :

- inclure une phrase d'introduction avec une référence à l'annonce ;
- expliquer votre choix et vos motif(s) de candidature ;
- expliquer la particularité de votre candidature, c'est-à-dire il faut prouver que vos compétences répondent aux besoins de l'entreprise ;
- formuler une demande de rendez-vous.

Comment bien préparer son entretien d'embauche ?

Les objectifs de votre entretien d'embauche :

- montrer que vous êtes motivé par le poste offert ;
- convaincre le recruteur que vous êtes le bon candidat ;
- montrer que vous allez savoir vous adapter à l'entreprise, y évoluer et y rester.

Informez-vous sur le poste proposé, l'entreprise et le recruteur :

- l'entretien d'embauche permet un échange : renseignez-vous sur les missions, l'équipe avec laquelle vous travaillerez, l'organisation de l'entreprise, le contexte des missions, le poste du recruteur, son influence dans le processus de recrutement ;
- préparez des questions pour montrer que ce poste vous intéresse ;
- familiarisez-vous avec tout ce qui concerne l'entreprise : produits, structure organisationnelle, services, situation financière, concurrence, réputation et récents changements majeurs ;
- essayez aussi d'obtenir des renseignements sur la personne que vous allez rencontrer.

Préparez-vous à répondre aux questions suivantes :

- pourquoi avez-vous postulé ?
- quelles missions vous attirent dans ce nouveau poste ?
- quels objectifs de carrière vous êtes-vous fixés à moyen et long terme ?
- en quoi ce poste rentre-t-il dans ces objectifs ?

- pourquoi avez-vous choisi notre entreprise ?
- renseignez-vous sur les valeurs de l'entreprise qui embauche et essayez de les assimiler.

Faites le point sur votre candidature :

- quels sont vos points forts et vos points faibles pour ce poste ?
- faites le point sur vos compétences, comportements, connaissances afin de pouvoir répondre facilement à ces questions ;
- soyez honnêtes dans vos réponses ;
- argumentez par des exemples concrets ;
- lorsque vous évoquerez vos points faibles, concluez positivement en expliquant comment vous travaillez pour corriger ces défauts.

Déroulement ordinaire d'un entretien d'embauche

- un 1^{er} entretien d'embauche dure d'habitude entre 30 minutes et 1 heure ;
- il peut être suivi de plusieurs entretiens supplémentaires, par exemple avec un autre responsable ou un chef de service ;
- l'entretien se fait sur le lieu de travail de l'employeur ou au sein d'un cabinet de recrutement.

Quelques consignes

- venez au moins 10 minutes à l'avance de votre entretien d'embauche ;
- dans un premier temps, le recruteur vous donne généralement la parole pour vous présenter. Reprenez les grands points de votre CV et les motivations qui vous ont amené à postuler pour le poste vacant ;
- le recruteur présente le poste vacant et l'entreprise. Vous pouvez poser des questions pour démontrer votre intérêt pour l'entreprise en général et pour le poste en particulier ;
- faites attention de ne pas couper la parole du recruteur ou de mener l'entretien.

Après l'entretien

Écrivez un courriel de remerciement : Remerciez le recruteur par courriel de vous avoir accordé une entrevue. Cela montrera que vous faites preuve d'amabilité et êtes reconnaissant de la chance qui vous a été donnée. Informez-vous de la suite donnée à votre candidature : Le processus d'embauche dans une grande entreprise prend beaucoup de temps, alors armez-vous de patience. Pour autant, cela ne signifie pas que vous ne devriez pas vous manifester de temps à autre, afin de confirmer votre intérêt pour le poste proposé.



Lors d'un entretien en ligne, choisissez un endroit bien éclairé par la lumière du jour.

L'arrière-plan est également très important : faites le rangement !



TÉMOIGNAGE

Le Soziale Fortschrëtt a parlé avec un jeune diplômé (non anonymisé par la rédaction), qui a, en pleine situation pandémique, complété ses études supérieures et activement recherché un emploi

SF : Dans quel pays est-ce que tu as fait tes études ?

Pol : C'était en Belgique, à Bruxelles, à une Haute Ecole de Gestion de l'entreprise.

SF : Tu as reçu ton diplôme en 2020. Est-ce que c'était plus difficile en cette situation de pandémie que tu l'avais imaginé ?

Pol : Je ne pense pas que c'était plus dur. L'université et les profs nous ont relativement bien encadré et soutenu. Pour eux aussi c'était une situation particulière. Ils ont également dû s'habituer à tous ces changements. Donc pour moi, ce n'était pas plus dur, non. C'était différent et je ne savais pas vraiment à quoi m'attendre.

Ma défense orale du mémoire a du coup eu lieu en ligne... ça, c'était un peu bizarre, parce que je ne savais pas à quoi m'attendre, comment ça va se dérouler etc. Si j'avais eu la défense en présentiel, comme les autres années, j'aurais pu en parler à mes collègues pour voir comment ça c'était passé chez eux et où il faudrait être vigilant. Mais sinon, je ne pense pas que c'était plus difficile.

SF : Est-ce que tu as fait reconnaître l'équivalence de ton diplôme au Luxembourg par la suite ?

Pol : Non je n'ai pas fait reconnaître mon diplôme au Luxembourg, parce que je n'en avais finalement pas besoin pour mon travail. Et franchement, je ne connais pas vrai-

ment les procédures pour le faire. Je pense que pour la Belgique, et le domaine de mes études, il n'est pas nécessaire à le faire. Si je ne me trompe pas, c'est plutôt le cas pour des études en droit par exemple ou dans un autre pays. Mais je ne me suis pas informé sur ce sujet.

SF : Est-ce qu'il aurait été bien de recevoir plus d'informations sur ce sujet à la fin de tes études ?

Pol : Oui clairement, parce que je ne suis toujours pas à 100 % sûr si je dois le faire reconnaître et comment. Je sais uniquement que pour certains domaines, c'est obligatoire. Et encore, je ne saurais même pas à qui m'adresser. Donc ce serait bien utile d'avoir des directives.

SF : Et puis ? Est-ce que tu as directement commencé à chercher un emploi ou est-ce que tu as recherché des alternatives ?

Pol : Je voulais rapidement trouver un emploi. Je ne voulais pas faire d'année sabbatique ou quelque chose dans ce genre. Ce n'était pas mon but. Finalement, ça m'a pris quand même plus de temps que prévu pour trouver un emploi, qui m'intéresse et où je pourrais être en même temps une plus-value pour l'entreprise. Après avoir reçu mon diplôme, j'ai rapidement commencé à chercher du travail, mais c'était en pleine période de vacances, donc beaucoup d'entreprises étaient fermées ou en effectif réduit. Ça veut dire que souvent je n'ai reçu des réponses que 3 à 4 semaines plus tard. Donc ça a rendu la recherche un peu difficile, et puis aussi parce que c'était justement le début de la pandémie du COVID-19. C'est pour cette raison que ça a traîné un peu.

SF : Est-ce que tu t'es inscrit à l'ADEM pour obtenir de l'aide dans ta recherche ?

Pol : Vu que j'avais prévu de partir en vacances, et qu'il faut – une fois inscrit – prévenir l'ADEM quand on quitte le pays, etc., on m'avait recommandé d'attendre jusqu'à ce que je revienne des vacances. C'est ce que j'ai fait, donc c'était à peu près 1 mois après avoir reçu mon diplôme. Ça fonctionne assez bien je dois dire. On m'a tout expliqué au téléphone, j'ai répondu à quelques questions et puis on reçoit un e-mail de confirmation et un rendez-vous avec un consultant de l'ADEM.

SF : Comment est-ce que tu as préparé tes candidatures et tes entretiens d'embauche ?

Pol : Nous avons eu des cours à l'université, c'étaient surtout les cours de langues. Là on a un peu vu ensemble quels types de questions pourraient être posés lors des entretiens, comment rédiger son CV et sa lettre de motivation etc. Donc grâce à ça, j'ai déjà eu une petite base. En 3^e année on a eu par exemple un oral bilingue, en anglais et en allemand pour moi, qui était une simulation d'un entretien d'embauche. Ça et aussi les

candidatures pour les stages m'ont déjà donné une petite idée de ce qui m'attend. Pour le reste, je me suis informé sur Google et j'ai lu le guide de l'ADEM, pour voir quelles questions pourraient être posées, j'ai pris des notes de réponses possibles.

SF : Au cours de ta recherche d'emploi, est-ce que tu ne t'es jamais intéressé aux syndicats ?

Pol : En fait pas vraiment. A cette époque, je n'ai pas pensé qu'un syndicat pourrait me fournir les informations dont j'avais besoin. Pour moi, c'était beaucoup plus un sujet auquel on réfléchit une fois embauché.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le LCGB accompagne tous les jeunes dans leur recherche d'un emploi ! Les services de développement professionnel sont proposés en collaboration avec RiseSmart / RANDSTAD. Des formations gratuites pour les membres comprennent notamment les éléments de préparation à un entretien d'embauche, la recherche d'un emploi ainsi que la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation.

SF : Tu t'es inscrit entretemps auprès d'un syndicat ?

Pol : Oui.

SF : Quand il était question de signer ton premier contrat de travail, est-ce que tu savais où il fallait être vigilant ?

Pol : On m'a demandé de signer directement. Nous avons donc revu le contrat ensemble, ce qui m'a déjà un peu rassuré, parce que je me suis dit que je ne vais rien signer que je n'ai pas lu auparavant. Ça m'a déjà rassuré qu'il n'y ait pas de clause bizarre etc. Mais je n'aurais certainement pas remarqué des petits détails. Je ne m'y connais pas

tellement dans le droit du travail. Donc oui ça aurait été bien d'avoir plus d'informations.

SF : Ta période d'essai est terminée, ce qui veut dire que tu as trouvé un emploi fixe en moins d'un an ? Est-ce que c'est la moyenne si tu compares avec ton entourage ?

Pol : Ça dépend. Les personnes qui n'ont pas fait d'études et qui avaient plus de choix en ce qui concerne le domaine dans lequel ils souhaitent travailler, ont trouvé assez rapidement un emploi. L'ADEM leur a proposé directement des formations. Et au cours de celles-ci, ils ont reçu des offres. Si je compare avec les collègues de l'université, c'est un peu difficile à dire parce que la plupart d'entre eux sont restés en Belgique. Mais en gros, c'est comme ici au Luxembourg. Ils ont presque tous aussi mis pas mal de temps à trouver un emploi. A cause du COVID-19, beaucoup de personnes ont reçu un CDD ou un emploi intérim. Etant donné que nos études se sont aussi quasiment terminées par un stage, il y en avait pas mal qui ont été embauchés à la fin de celui-ci. Je pense qu'en moyenne, on a mis entre 2 et 3 mois, voire plus, pour trouver un emploi.

SF : Si tu passes tout en revue, est-ce que tu aurais une dernière consigne à partager aux jeunes demandeurs d'emploi ?

Pol : Ce qu'il ne faut surtout pas faire c'est de se dire « ok j'ai un entretien d'embauche, je vais attendre et faire une pause dans mes recherches ». Un entretien d'embauche est certainement bien, mais on n'a encore rien dans la poche. Il y en a beaucoup qui attendent donc une réponse après l'entretien d'embauche, sachant que parfois il y a entre 3 et 4 semaines qui passent, ce qui leur fait perdre énormément de temps. Donc ne pas interrompre sa recherche et aussi être réaliste. Cela ne sert à rien de faire une demande pour un emploi pour lequel on ne dispose pas des qualifications, comme un poste senior par exemple. Et ne pas abandonner, même si le processus peut prendre beaucoup de temps. Il faut toujours garder en tête que pour certains domaines, certains emplois, il y a uniquement un poste de libre.

Actualité





RÉFORME DES ALLOCATIONS FAMILIALES

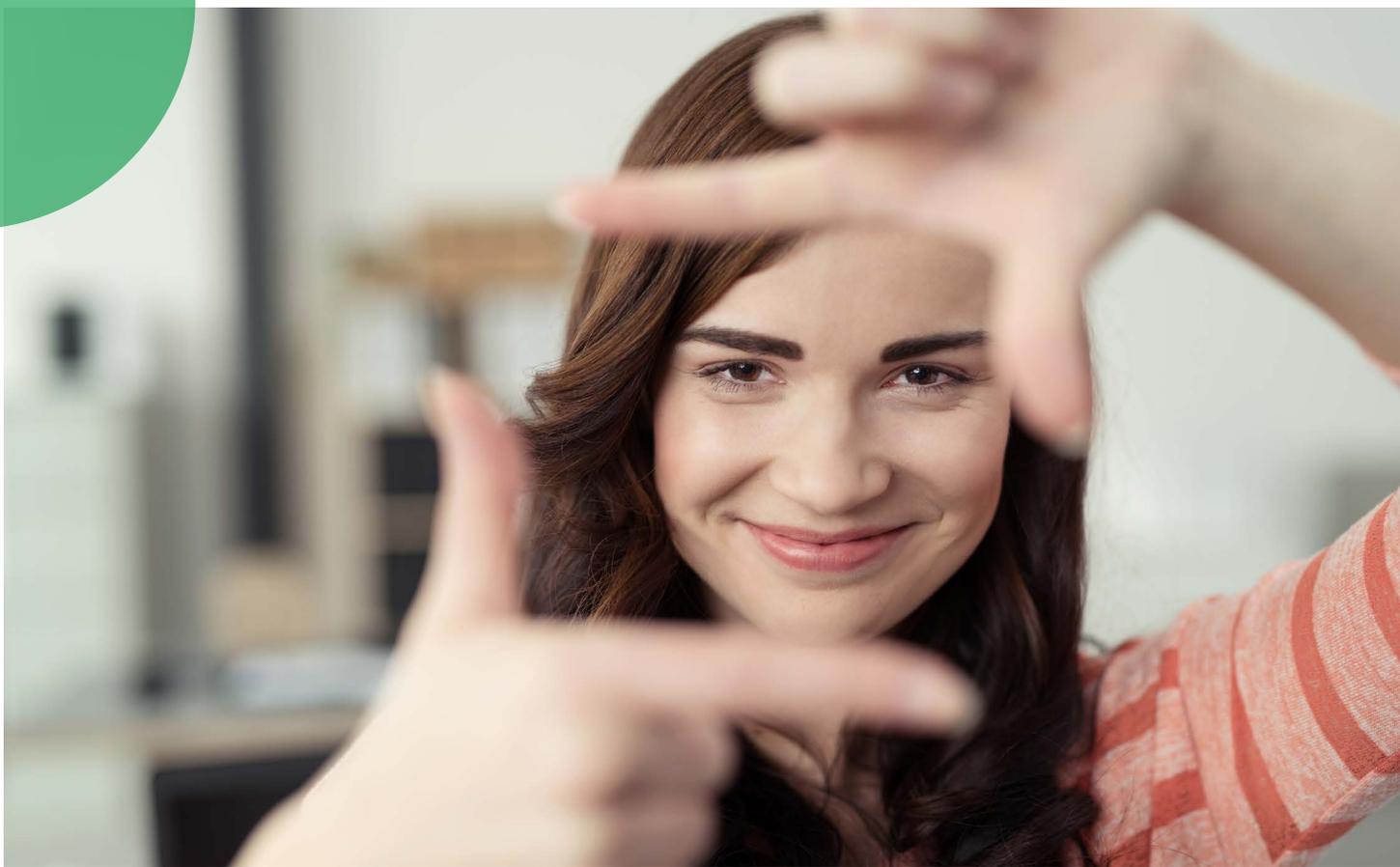
La réforme des prestations familiales de 2016 a maintes fois été critiquée par le LCGB. D'une part, les pertes de valeurs dues à la désindexation n'ont pas été récupérées et les montants uniques du nouveau régime sont moins favorables pour les familles nombreuses. D'autre part, le Gouvernement a cru bon d'exclure les beaux-enfants de salariés frontaliers du droit aux allocations familiales, ce qui a débouché en 2020 sur une nouvelle condamnation pour discrimination du Luxembourg devant la Cour européenne de Justice (CJUE).

Alors que le Gouvernement devrait conformer la législation luxembourgeoise au jugement européen, elle envisage une réforme qui ne répond nullement aux exigences de l'arrêt puisque les mêmes enfants qui sont actuellement privés de leur droit aux allocations familiales le resteront toujours. Pour le LCGB, cette réforme constitue un nouveau coup raté du Gouvernement risquant de suivre le mauvais exemple des bourses d'études, qui, après plusieurs recours perdus pour discrimination devant les instances européennes, a débouché sur un cadre légal de moins en moins favorable pour toutes les familles.



Revendications
du LCGB pour
combattre le fléau
de la pauvreté

P. 18



60^e CONGRÈS NATIONAL

Programme d'action et résolution finale : Hier, aujourd'hui et demain !

Les délégués du 60^e Congrès national ont adopté avec une large majorité le programme d'action du LCGB pour les années 2021-2025 ainsi que la résolution finale du 60^e Congrès national, tous les deux placés sous le thème « Hier, aujourd'hui et demain ».

Aussi bien le programme d'action que la résolution finale relèvent les nombreux défis sociétaux posés par la crise sanitaire et ses incertitudes économiques et sociales et contiennent de nombreuses revendications du LCGB pour remédier aux différentes problématiques. Parmi les différents thèmes abordés, les revendications les plus importantes du LCGB se résument comme suit :

- l'importance du dialogue social national avec la tripartite comme garant du progrès et de la paix social tout en étant le moyen de sortie sociale de la crise sanitaire ;

- les priorités du LCGB en matière de dialogue social au sein des entreprises :
 - négociation de conventions collectives modernes, qui reflètent les besoins actuels des salariés ;
 - choix d'opter pour des augmentations salariales ou une réduction du temps de travail ;
 - avantages en nature, nouvelles formes de travail flexibles ;
- une conception humaine de la digitalisation moyennant un plan d'action national :
 - vie privée : maintien de services de proximité sans surcoûts et des démarches administratives également sur papier ;
 - vie professionnelle : droit du salarié à la formation et adaptation des formations existantes, restriction de la surveillance au travail ainsi qu'un cadre légal strict pour le travail presté via des plateformes électroniques ;

Le LCGB s'engage pour une conception humaine de la digitalisation

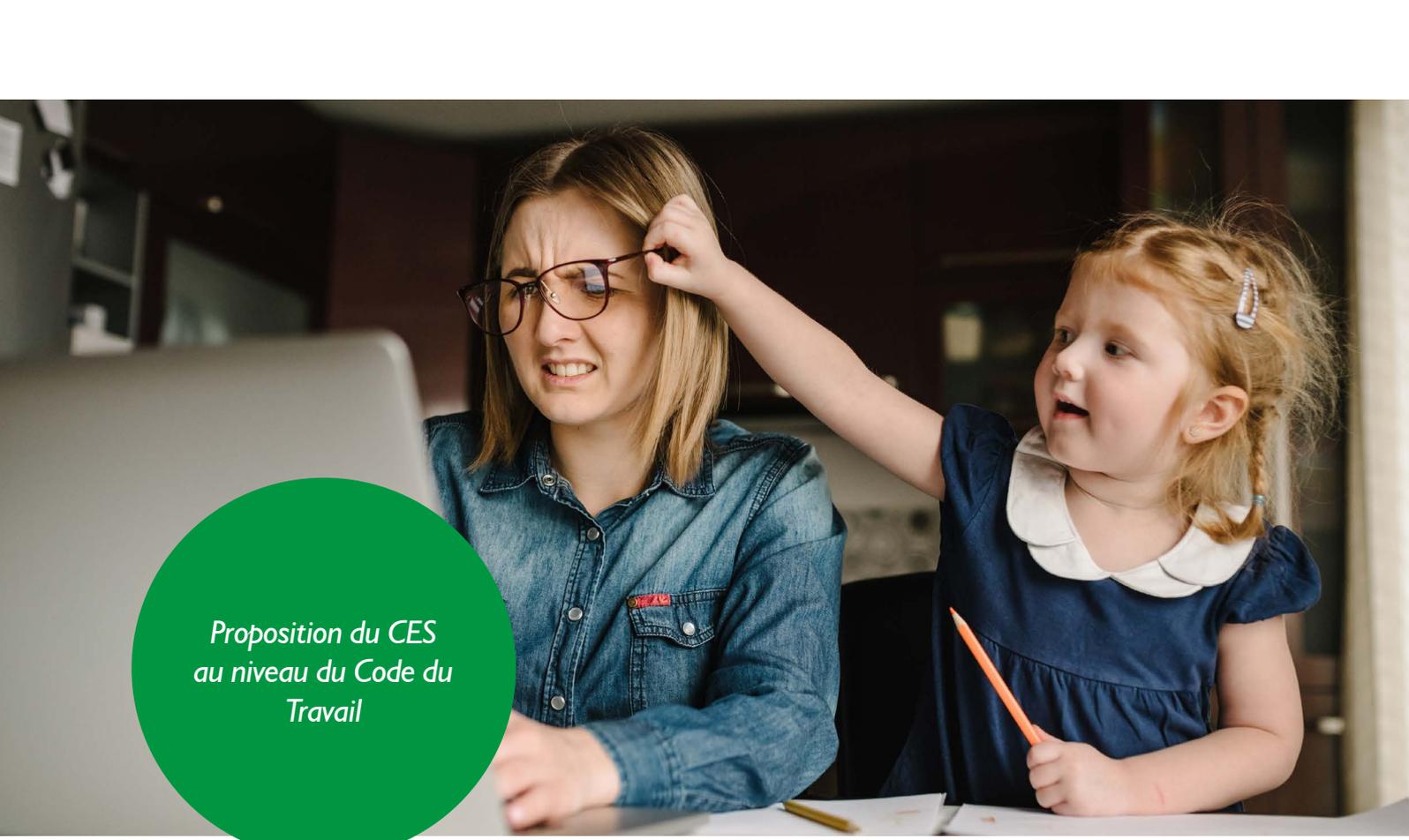
- une politique climatique socialement juste qui :
 - ne se réduit pas au renchérissement du prix de l'énergie ;
 - préserve le libre choix des citoyens en matière de mobilité ;
 - améliore l'offre de transport en commun tant du côté des infrastructures que des horaires ;
 - promeut l'électromobilité de manière socialement beaucoup plus ciblée ;
- une meilleure sauvegarde des existences des salariés du secteur privé avec :
 - la suppression de toute limite légale de maladie ;
 - une lutte contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée ;
 - la protection contre les licenciements par la généralisation de cellules de reclassement ;
 - l'obligation de l'employeur de négocier des plans de maintien dans l'emploi ;
 - le rallongement du délai de négociation de plans sociaux ;
- les améliorations nécessaires en matière de sécurité sociale :
 - développement de nouvelles sources de financement pour l'assurance maladie avec une amélioration des taux de remboursement (soins dentaires et aides visuelles) ;
 - généralisation du tiers payant ;
 - révision du cadre légal de l'accueil gérontologique et monitoring régulier des prix de pension pour l'assurance dépendance ;
 - au niveau de l'assurance pension, maintien intégral du réajustement et de la prime de fin d'année et prise en compte des années d'études comme années cotisées ;
- le renforcement du pouvoir d'achat des ménages :
 - indexation entière et régulière des salaires et pensions ;
 - allègements fiscaux supplémentaires par l'adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation ;
 - l'exonération fiscale entière du salaire social minimum et l'aplatissement supplémentaire du barème d'imposition ;
- une politique familiale encore plus ambitieuse :
 - indexation de toutes les prestations familiales ;
 - revalorisation des allocations familiales de minimum 20 € par enfant par mois ;
 - revalorisation des montants des bourses d'études ;
 - adaptations supplémentaires au niveau des congés légaux extraordinaires (augmentation des jours pour décès et introduction d'un congé légal d'hospitalisation d'un proche) ;
 - augmentation du stock de logements qualitatifs à prix abordable par les communes ;
- une meilleure égalité de traitement :
 - ouverture du droit de vote aux résidents non-luxembourgeois ;
 - splitting des droits de pension et la lutte contre toute forme de discrimination ;
- une plus forte cohésion sociale au sein de la Grande Région :
 - arrêt de la politique du gouvernement luxembourgeois qui vise à exclure les frontaliers par des clauses de résidence ;
 - harmonisation des seuils de tolérance fiscaux du télétravail à maximum 55 jours ;
 - négociation d'un seuil de tolérance supérieur à 25 % pour la sécurité sociale ;
 - coordination plus étroite en matière de mobilité transfrontalière ;
- l'engagement européen du LCGB :
 - l'Europe sociale, libre et ouverte comme unique garantie du maintien de la paix en Europe et pour une sortie sociale de la crise en Europe
 - collaboration encore plus étroite entre le LCGB et ses syndicats partenaires étrangers ;
- développement de nouveaux prestations et services du LCGB notamment dans le domaine de la digitalisation (p.ex. helpdesk digital interne et externe pour optimiser les temps de réponse, les flux d'information et l'encadrement des délégués).

JOURNÉE MONDIALE : SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL



Depuis 1996, les syndicats rendent hommage aux victimes des accidents et des maladies du travail en date du 28 avril. La pandémie du COVID-19 a touché le monde du travail dans son ensemble. Avec l'apparition de nouvelles méthodes de travail, dont notamment le télétravail, ont augmenté aussi les risques psychosociaux, la violence et les cas de maladies professionnelles, ayant influencé le sentiment de bien-être au travail. C'est ainsi qu'en 2021, sous la devise « An-

ticiper, se préparer et répondre aux crises : investir maintenant dans des systèmes de SST résilients », la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail s'est concentré entièrement sur les différents défis causés par la crise sanitaire. Son objectif premier consistait cette année en l'élaboration de stratégies de renforcement des systèmes nationaux de sécurité et de santé au travail afin de faire face aussi bien aux crises actuelles que futures.



*Proposition du CES
au niveau du Code du
Travail*

DROIT À LA DÉCONNEXION

Les partenaires sociaux ont proposé de compléter les dispositions légales du droit à la déconnexion

Situation actuelle :

- droit à la déconnexion pas expressément mentionné dans la législation ;
- garde-fous posés par beaucoup de dispositions du Code du travail (durée du travail + sécurité / santé au travail + rôle des délégations) ;
- certaines conventions collectives récentes prévoient déjà des dispositions relatives au droit à la déconnexion ;
- la convention relative au télétravail prévoit que ces dispositions sont également applicables aux télétravailleurs ;
- la Cour d'appel a reconnu en 2019 le droit à la déconnexion du salarié pendant ses congés ;
- le droit à la déconnexion existe puisqu'il découle ainsi incontestablement des règles actuelles en matière de durée du

travail (temps de travail, temps de repos, congés, etc.) ;

- le CES juge qu'il est utile de mettre en place des mécanismes, qui favorisent le respect de la déconnexion et sa mise en oeuvre pratique.

Les partenaires sociaux proposent de compléter les dispositions légales en matière de sécurité et de santé au travail par une nouvelle section 8 « Respect du droit à la déconnexion » et un nouvel art. L. 312-9 :

- obligation de définir un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnels ;
- il convient d'impliquer les représentants du personnel soit au niveau de la

convention collective existante ou bien après information et consultation de la délégation du personnel ou de commun accord avec celle-ci dans les entreprises d'au moins 150 salariés (à défaut de délégation : l'employeur définit le régime et en informe ses salariés).

**WWW.LCGB.LU/
ACTUALITES/
PUBLICATIONS/**

Découvrez la nouvelle brochure du LCGB, qui traite les questions relatives au sujet de la déconnexion professionnelle au Luxembourg, un phénomène de société lié à la digitalisation.

Digitalisation = une étape décisive pour les assurés

La digitalisation des échanges entre la CNS, les médecins et médecins-dentistes et les assurés constitue un des grands projets préparés au cours de l'année 2020. Associé dès le départ au développement de ce projet, le LCGB s'est activement engagé avec trois revendications clés qui ont toutes été retenues dans le projet final :

- une accélération des remboursements par la CNS, dans l'attente du paiement immédiat direct prévu pour 2023 ;
- le libre choix du patient de recourir à un échange informatique ou de maintenir les échanges sur support papier ;
- le développement d'une application mobile CNS pour les assurés.

A partir de juin 2021, les médecins et médecins-dentistes exerçant au Luxembourg pourront adapter leurs systèmes informatiques aux nouvelles possibilités numériques offertes par la CNS. Dans une première phase, les honoraires médicaux seront numérisés afin de faire bénéficier les assurés de remboursements accélérés de leurs soins médicaux. Pour les médecins de la région frontalière, le développement d'une interface web est prévu afin de leur donner également la possibilité d'accéder à l'émission de documents numériques.

Même si les honoraires médicaux seront numérisés, l'assuré garde le droit à une copie imprimée de ce document. Ce dernier sera

désormais équipé d'un code QR qui permet à la CNS de récupérer une copie digitale du document et d'accélérer le traitement du remboursement. Une application mobile sera lancée en été 2021 et permettra aux assurés qui le désirent de transmettre le mémoire d'honoraires directement par voie numérique à la CNS.

Dans une deuxième phase, le même traitement numérique sera mis en place pour les ordonnances médicales et les certificats d'incapacité de travail. Une extension de ce système à d'autres professionnels de santé que les médecins et médecins-dentistes est également envisagée dans une troisième phase.

L'ALLOCATION DE NAISSANCE

Depuis le 29 avril 2021, la périodicité des examens prescrits n'est plus une condition d'attribution de l'allocation de naissance pré- et postnatale.

Pourtant, le nombre d'examen à effectuer avant la date d'accouchement et après la naissance jusqu'au 2^e anniversaire de l'enfant doit toujours être respecté :

- pour l'octroi de l'allocation prénatale : les 5 examens médicaux et l'examen dentaire doivent être effectués et attestés tout au long de la grossesse et obligatoirement avant la date de l'accouchement ;
- pour l'octroi de l'allocation postnatale : les 6 examens doivent s'étendre et être attestés obligatoirement avant le 2^e anniversaire de l'enfant.



LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

Pas de courage pour sortir des sentiers battus :
Le Gouvernement doit arrêter l'action au compte-gouttes

Au cours de la dernière décennie, le risque de pauvreté s'est constamment aggravé au Luxembourg. Au sein de l'Union européenne, le Luxembourg accuse désormais la hausse la plus importante du risque de pauvreté et se situe avec un taux de pauvreté de 18,3 % au-dessus de la moyenne européenne. 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.

En matière fiscale, la réforme de 2017 a certes introduit des allègements fiscaux pour les ménages, mais de nombreux problèmes restent de mise. A titre d'exemples, le barème fiscal ne suit pas l'évolution du coût de la vie, la classe d'impôt 1A pour les familles monoparentales subsiste toujours et le salaire social minimum reste toujours imposable, malgré le fait qu'il continue à se situer en-dessous du seuil de pauvreté.

En matière de prestations familiales, le Gouvernement reste depuis le 28 novembre 2014 en infraction avec l'engagement donné de mettre en place un mécanisme d'adaptation régulière des prestations. Certes, l'indexation des allocations familiales a entre-temps été annoncée pour le 1^{er} janvier 2022, mais cette mesure à elle seule reste insuffisante par rapport aux pertes de plus de 25 % de valeur encourues depuis 2006. Aucune revalorisation des montants des prestations familiales n'a eu lieu depuis lors. Pire encore, les familles nombreuses ont subi depuis la réforme de 2016 des pertes au niveau de l'allocation de rentrée scolaire. Les nouveaux montants de l'allocation familiale à partir d'un 2^e enfant né après 2016 sont tout au plus moins avantageux.

En matière de droit social et droit du travail, le Gouvernement peine finalement à fournir les remèdes aux problèmes existentiels tels que la limite des 78 semaines de maladie, les problèmes liés à l'incapacité et l'inaptitude de travail, les difficultés de trouver un emploi stable en re-

classement professionnel, la durée d'indemnisation courte des périodes de chômage et le manque d'une protection plus forte contre les licenciements. A cela s'ajoute qu'aucune initiative gouvernementale n'a été prise à ce jour pour endiguer l'augmentation des relations de travail précaires (contrats à durée déterminée, travail intérimaire, faux indépendants, etc.).

Face à cet échec gouvernemental, 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 reclassée externe à une indemnisation ;
- prolongation de la durée d'indemnisation du chômage à 24 mois.



*Les faits
montrent que les
revendications du
LCGB sont plus que
justifiées*

STOPP EU-MERCOSUR

#STOPEUMERCOSUR

MERCOSUR

Nécessité d'un engagement cohérent du Luxembourg contre l'accord de libre-échange

Le 20 mai 2021, une réunion des ministres européens du commerce a eu lieu à Luxembourg. A l'ordre du jour figurerait aussi l'accord Mercosur, accord de libre-échange entre l'UE et les États d'Amérique latine, notamment l'Argentine, le Brésil, le Paraguay et l'Uruguay.

Des centaines d'organisations se mobilisent à travers l'Europe contre cet accord. En outre, de nombreux gouvernements, dont aussi le Luxembourg, ont déjà exprimé leur scepticisme à l'égard de cet accord.

La plateforme luxembourgeoise « Stopp CETA & TTIP » demande au Luxembourg de s'opposer clairement à l'accord Mercosur, dirigé par le président brésilien BOLSONARO ! Tout comme l'Autriche, le Luxembourg et les États membres de l'UE devraient également opposer leur veto à l'accord, vu les nombreuses raisons qui plaident en sa défaveur :

- BOLSONARO s'est opposé à la lutte contre le réchauffement climatique et

l'accord vient également d'approuver 474 (!) pesticides, alors que l'UE tente de réduire leur utilisation. Un accord avec de tels États serait incompréhensible et irresponsable ;

- le Brésil, en particulier, viole gravement les droits de l'homme, notamment ceux des populations indigènes ;
- la destruction des forêts tropicales en Amérique latine n'a pas été ralentie, bien au contraire.

Bien que la régionalisation de l'alimentation doive être le credo, la production alimentaire de l'UE serait exposée à la concurrence des prix de denrées potentiellement très polluées. De plus, un accord serait conclu avec des pays qui pratiquent la surexploitation des forêts tropicales.

L'accord du Mercosur est complètement contraire au « Green New Deal » de l'UE ! Il faut mettre fin au dumping des droits sociaux, démocratiques, écologiques et économiques par le biais d'accords de libre-échange dépas-

sés et hostiles aux personnes et à l'environnement. Il nous faut une nouvelle génération de coopération internationale au lieu d'un autre enracinement de nouveaux accords de libre-échange « dépassés ». La plateforme luxembourgeoise « Stopp TTIP & CETA » demande donc un REJET du Mercosur.

Même des soi-disant protocoles additionnels ou des dispositions similaires à l'accord ne changeraient en rien ces faits.

PLATEFORME LUXEMBOURGEOISE STOPP CETA & TTIP

Association pour l'agriculture biologique Lëtzebuerg a.s.b.l., CGFP, Fairtrade Luxembourg, FNCTTFEL, LCGB, Lëtzebuenger Landjugend a Jongbaueren asbl, Mouvement Ecologique a.s.b.l., nature&environnement a.s.b.l., OGBL, Syprolux, Union luxembourgeoise des consommateurs



Conventions collectives



A l'issue de 6 mois d'intenses négociations, l'OGBL, le LCGB et l'Aleba ont signé le 10 juin 2021 avec l'ABBL et l'ACA des accords de renouvellement pour les deux conventions collectives de travail respectives pour une période de trois ans, à savoir du 1^{er} janvier 2021 (effet rétroactif) au 31 décembre 2023. Les parties sont parvenues à un accord tenant compte à la fois des intérêts et du bien-être des salariés et de la stabilité continue des deux secteurs en vue des trois prochaines années. Les nouvelles conventions collectives de travail prévoient des améliorations qualitatives sur base d'un renforcement du dialogue social dans les différentes entreprises, telles que :

- l'introduction d'un droit à la déconnexion ;
- l'intégration dans les CCT de l'accord sur le télétravail signé entre l'UEL, l'OGBL et le LCGB ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- des dispositions visant une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des salariés ;
- le droit à un congé social d'au moins 5 jours par an ;
- l'accès garanti au droit à la formation.

SECTEUR BANCAIRE

- 2022 : augmentation garantie des salaires d'au moins 0,7 % ;
- 2023 : augmentation garantie des salaires d'au moins 0,5 % ;
- toute augmentation lors d'un changement de groupe ne peut être inférieure à 15 € (indice 100) contre 10 € actuellement.

SECTEUR ASSURANCES

- à partir du 1^{er} janvier 2021 : augmentation des salaires de 0,5 % pour tous les salariés par le biais d'une augmentation du montant triennal garanti ;
- augmentation et adaptation du seuil 1 et du seuil 2 des grilles de salaire ;
- septembre 2021 : paiement d'une prime unique de 500 €.

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



Canon

Signature : 24 mars 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2023 - 3 ans

Acquis :

- une augmentation de la prime de fidélité de 110 € à 180 € par année de service.



Commune Bad Mondorf

Signature : 19 avril 2021

Validité : 3 ans à partir du 1^{er} avril 2021

Acquis :

- simplification de la structure salariale pour les nouveaux embauchés avec seulement 4 niveaux de rémunération ;
- introduction de comptes épargne-temps ;
- paiement d'une prime unique (1,4 % du salaire annuel de 2019) ;
- introduction d'une prime pour les contremaîtres adjoints ;
- augmentation des primes pour les heures supplémentaires et le travail de nuit.



SIX Payment Services (Europe) SA

Signature : 27 avril 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2021

Acquis :

- élargissement du champ d'application par l'introduction des salariés de Cetrel Securities S.A. ;
- introduction d'un droit individuel à un congé social de 40 h/année ;
- introduction d'un droit individuel à la formation de 32 h/année ;
- un congé supplémentaire lié à l'âge ;
- l'engagement des sociétés à mettre en pratique les dispositions légales relatives au régime juridique du télétravail.



Commune de Rambrouch

Signature : 10 mai 2021
Validité : 3 ans jusqu'au 30 juin 2023

Acquis :

- une augmentation de l'allocation supplémentaire à 15 points de salaire ;
- l'adaptation des allocations familiales à 29 points de salaire ;
- l'introduction de comptes épargne-temps pour les employés.



co-labor s.c.

Signature : 14 mai 2021
Validité : 01/06/2021-31/05/2024

Acquis :

- nouveau système de rémunération avec une augmentation salariale d'au moins 800 € sur une évolution d'une carrière de 35 ans ;
- nouveau modèle de carrière structuré qui introduit 4 carrières ;
- introduction d'une prime de fidélité après 10, 20 et 30 ans d'ancienneté ;
- augmentation du congé de récréation à 28 jours ;
- introduction de jours de congé supplémentaires après 10, 20 et 30 ans d'ancienneté.



Nettoyage de bâtiments

Signature : 17 mai 2021
Validité : 3 ans

Acquis :

- 2 jours de congé annuel supplémentaire ;
- une augmentation salariale linéaire de 0,5 % pour 2022 et 2024 ;
- une prise en charge des frais kilométrique pour les déplacements exceptionnels en voiture privée sur demande écrite de l'employeur ;
- remise de la fiche de salaire en papier sans compensation financière ;
- tous les congés seront transférés au cessionnaire en cas de transfert d'entreprise.



Commune Clervaux

Accord de principe : 21 mai 2021

Validité : 2 ans jusqu'au 30 juin 2023

Acquis :

- introduction du compte épargne-temps ;
- adaptation des allocations familiales aux conditions des fonctionnaires ;
- ajustement des tarifs pour les travaux de creusement de tombes ;
- ajustement des congés extraordinaires.



EG GROUPE (Esso & Texaco)

Signature : 27 mai 2021

Validité : 3 ans

Acquis :

- adaptation de la prime de performance liée aux résultats ;
- augmentation de la valeur des chèques-repas de 7,30 € à 9,30 € ;
- introduction d'une astreinte en cas d'alarme.



St. George's International School

Signature : 1^{er} juin 2021

Acquis :

Avenant à la convention collective de travail qui prévoit des améliorations pour les « Academic Support Assistants » (auparavant « Secondary Learning Support Assistants »), dont notamment une revalorisation de la carrière et de la rémunération. L'attribution de la nouvelle grille de salaire est appliquée rétroactivement au 1^{er} janvier 2021.



Toutes les actualités sur
www.lcgb.lu



Réunions de travail

- 1 Communes du nord
- 2 Commune Echternach
- 3 POST Luxembourg
- 4 Comité LCGB-Santé & Soins
- 5 Apleona Security
- 6 HPPA Grevenmacher
- 7 COSP
- 8 Comité LCGB-CNSG
- 9 LCGB-Services & Commerce
- 10 Comité LCGB-Nettoyage
- 11 Solucare
- 12 Ecole Européenne I
- 13 Commune Hesperange
- 14 APL
- 15 JP Morgan Bank
- 16 Comité LCGB-INDUSID

Entreprises





SANTÉ ET SOINS

A l'occasion d'un piquet de protestation commun de tous les acteurs du terrain en date du 1^{er} juin 2021, le LCGB a revendiqué le dialogue social pour une vraie réforme des métiers de santé et de soins ! Sur base d'une simple consultation des acteurs du terrain dans un groupe de travail du Gesundheitsdësch, le gouvernement vient d'annoncer la création d'une formation Bachelor pour les infirmiers au Luxembourg. Alors que ce dossier est d'une importance capitale pour rendre les métiers plus attractifs et pour agir contre la pénurie des professionnels de santé et de soins au Luxembourg, le LCGB doit constater que le gouvernement veut se limiter à une solution en vitesse. Les revendications les plus essentielles des salariés sont ainsi ignorées !

REVENDEICATIONS

- une révision des attributions et compétences des différents métiers de santé et de soins à la réalité et aux demandes du terrain ;
- l'augmentation de la dotation du personnel pour permettre un travail plus proche du patient ;
- une réforme de la formation des métiers de soins dans le respect du dialogue social, sur base des besoins du terrain en mettant notamment l'accent sur l'apprentissage dual (théorie et accent plus fort sur le volet pratique), la formation continue, les possibilités de requalification ;
- une campagne publicitaire de promotion des professions de santé auprès de la population en général et en particulier des jeunes de la part des Ministères compétents (p.ex. organisation de témoignages dans les écoles par des salariés, organisation de portes ouvertes des différents établissements, etc.) ;
- une adaptation des conventions collectives de travail aux changements futurs des attributions, compétences et formations des métiers de santé et de soins.



INSTALLATIONS SANITAIRES

Le LCGB-ACAP revendique des solutions provisoires pour réagir face à l'urgence pour les chauffeurs de bus

Depuis des années, le LCGB se bat pour obtenir des installations sanitaires pour les chauffeurs de bus. Bien que des budgets aient été débloqués par le Ministère des Transports afin de permettre aux communes de construire de nouvelles installations ou d'offrir un accès privilégié à des toilettes normalement privées. Le LCGB doit toutefois regretter, que certaines communes n'ont pas voulu faire d'efforts à ce sujet.

Pire encore, l'éruption de la crise sanitaire du coronavirus a contraint de nombreuses communes à fermer les installations existantes car il s'avérait trop compliqué à les désinfecter correctement. Le Ministère des Transports avait en outre garanti que tous les nouveaux terminaux routiers, construits

pour la réorganisation des lignes de bus, seraient équipés de toilettes accessibles aux chauffeurs. A ce jour, force est de constater que nombreuses nouvelles installations ne disposent pas d'installations sanitaires.

Le LCGB tient également à rappeler que les employeurs ont l'obligation et la responsabilité de garantir la sécurité et la santé de leurs salariés. Nous en appelons à l'ITM et à la Médecine du Travail concernant ce manque de respect des règles sanitaires dans le milieu professionnel.

Récemment, un grand groupe international de vente en ligne était cloué au pilori car leurs conducteurs de camions étaient régulièrement obligés d'uriner dans des bou-

toilettes en plastique par souci de rentabilité et par manque d'installations sanitaires. Est-ce la voie que veut suivre le Luxembourg ? Ce traitement médicalement et hygiéniquement inhumain des chauffeurs est inacceptable dans un pays démocratique et civilisé.

Voilà pourquoi 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. Une fois en place, pour le LCGB, il sera grand temps de construire des solutions structurelles permanentes afin de régler ce problème honteux.

PAUL WURTH LUXEMBOURG

Les organisations syndicales LCGB et OGBL ont rencontré le Ministre de l'Economie ainsi que la direction générale de Paul Wurth

Lors de ces entrevues, le Ministre a exposé les motifs derrière la vente des parts étatiques au groupe SMS et a rappelé que les parts détenues ne représentaient qu'une partie minoritaire. Il a toutefois souligné d'avoir négocié des accords de coopération, qui permettraient de construire un horizon favorable au développement de l'entreprise sur le sol luxembourgeois. Ces accords de coopération consisteront à sceller des engagements sur le volet industriel mais également sur le volet foncier.

Ainsi l'accord prévoit notamment la construction d'un nouveau bâtiment sur le site de Hollerich ainsi que le développement de la nouvelle technologie basée sur la décarbonisation du processus de fabrication de l'acier soutenu par un partenariat avec l'Université du Luxembourg. 2 représentants de l'Etat siègeront en outre au sein du conseil d'administration du groupe et un organe de suivi des engagements convenus sera implémenté.

Concernant le volet foncier, l'Etat conserve ses 40 % de parts dans les terrains. En conséquence, une société sera créée pour la gestion de patrimoine.

Lors des différentes entrevues, les syndicats ont déploré le désengagement total de l'état luxembourgeois, qui affaiblit et fragilise le pouvoir décisionnel pour l'avenir de ce modèle d'entreprises dans le pays, sans oublier l'impact sur l'empreinte de l'histoire sidérurgique. Le LCGB et l'OGBL ont également présenté leurs vues des conséquences éventuelles de ce rachat total tout en demandant des clarifications et un soutien gouvernemental notamment quant à des garanties au niveau du dialogue social (accords nationaux déjà convenus mais surtout des engagements factuels de SMS soutenus par le gouvernement).

Dans un souci de sauvegarde des emplois au Luxembourg, le LCGB a en outre relevé des

inquiétudes et exigé des garanties pour tous les salariés de l'entreprise luxembourgeoise. En effet, les accords liés à la convention collective et au plan de maintien dans l'emploi sont valables jusqu'à fin 2023. Le LCGB doit toutefois s'inquiéter quant à l'annonce du Ministre des Finances des garanties pour 300 à 350 emplois. Actuellement, le site de Paul Wurth Luxembourg occupe 481 salariés dont 129 personnes en prêt temporaire de main-d'œuvre. Que devient-il des autres salariés ?

En conclusion, le LCGB revendique de véritables engagements formels du groupe SMS au-delà des accords nationaux en cours de validité. Le LCGB a demandé une entrevue urgente avec la direction générale pour trouver un accord entre partenaires sociaux soutenus par le gouvernement afin d'ancrer dans le marbre les garanties sur l'emploi et l'avenir de l'entreprise luxembourgeoise.



Le 8 avril 2021, le Ministre de l'Économie, Franz FAYOT, a reçu les représentants des syndicats LCGB et OGBL pour discuter les évolutions récentes concernant les entreprises Paul Wurth à Hollerich et Liberty Steel à Dudelange.



SECTEUR BUS

Le 21 avril 2021, 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

Bien que la majorité des entreprises de bus relevaient une situation financière saine et solide avant le COVID-19, elles font aujourd'hui face à un effondrement sans précédent des transports occasionnels et de voyages. Suite à ce quasi-arrêt total du secteur touristique, le PME signé par les partenaires sociaux permettra d'éviter des effets néfastes pour les salariés.

Conclu pour une durée de 4 mois, à savoir du 1^{er} mai 2021 au 31 août 2021 (sous réserve de son homologation), le PME vise à garantir la sauvegarde de l'existence des salariés, notamment par les mesures suivantes :

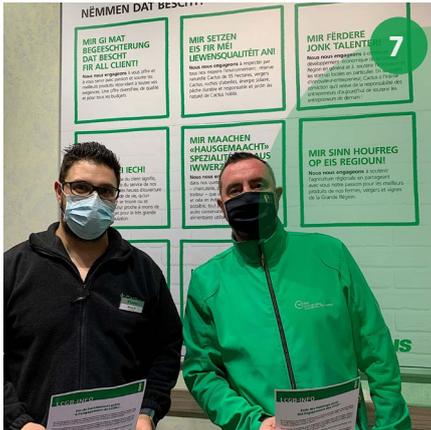
- travail à temps partiel volontaire ;
- pause-carrière (congé sans solde) volontaire ;
- chômage partiel ;
- préretraite-ajustement ;
- prêt temporaire de main-d'œuvre (uniquement sur base du volontariat) ;
- non-remplacement des départs ;
- encouragement de formations pour les salariés en interne et en externe ;
- interdiction de licenciements pour raisons économiques pendant la durée du PME.

APLEONA SECURITY IBM LUXEMBOURG

En date du 13 avril 2021 ont eu lieu les premières élections sociales auprès d'Apleona Security. Cette nouvelle société de gardiennage et de sécurité fut créée en janvier 2020 et compte aujourd'hui près de 120 salariés. Avec 4 des 5 mandats remportés par le LCGB, le LCGB ne devient non seulement majoritaire dans cette entreprise d'une importance croissante, mais conforte également sa majorité sectorielle.

Suite à la décision de IBM Luxembourg début mars 2021 d'une suppression de 12 % des effectifs, la délégation du personnel, soutenue par le LCGB, a en date du 19 avril 2021 signé un plan social pour les 38 salariés concernés. A la fin de la procédure de conciliation et des négociations ardues et difficiles, des mesures sociales d'accompagnement ont pu être trouvées, dont notamment des plans de formation et d'outplacement afin de permettre aux salariés concernés de se réo-

rienter et de retrouver un nouvel emploi. En outre, un accord a pu être obtenu quant à des indemnités financières extralégales ainsi que sociales. Malgré tous les efforts, la direction n'a rien voulu entendre et a privilégié la voie du plan social pour la suppression de 38 postes au détriment d'un plan de maintien de l'emploi, sans aucune garantie quant à l'avenir de l'entreprise au Luxembourg. Le LCGB regrette amèrement cette position têtue de la direction de IBM.



Actions informatives

- 1 Samsic Facility Services
- 2 LCGB-ACAP
- 3 Motorway
- 4-7 Cactus
- 8 Lux Clean
- 9 Nettoservice
- 10 LCGB-Services & Commerce
- 11 LCGB-Nettoyage
- 12 Secteur des taxis
- 13-14 LCGB-Services & Commerce



TRANSPORT

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 CCSS

En effet, suite à l'engagement du LCGB, le Ministère de la Sécurité Sociale fait marche arrière, et confirme un accord reçu des institutions allemandes, belges et française pour un maintien temporaire de l'affiliation des chauffeurs lorsque le pays de résidence doit se prononcer sur le lieu d'affiliation (ce principe sera appliqué par analogie pour les salariés des autres pays de l'UE).

Ainsi, tous les salariés concernés vont dorénavant être réaffiliés par le CCSS et recevront un formulaire A1 temporaire jusqu'à la décision définitive du pays de résidence. Le LCGB salut que chaque chauffeur professionnel frontalier restera affilié temporairement pendant la procédure de détermination de la législation applicable. Le seuil des 25 % pour le transport

sera en outre discuté entre les Ministres des différents pays en juin 2021.

Bien qu'une solution temporaire ait finalement pu être trouvée, le LCGB déplore qu'il ait fallu attendre aussi longtemps à ce que le Ministère de la Sécurité Sociale trouve une solution, une attitude totalement inacceptable ! Cependant, ne soyons pas dupe, ce petit pas ne constitue en rien une solution définitive à cette problématique.

Le LCGB déplore en outre le manque de courage politique quant à une éventuelle contestation du règlement européen. Le Ministre a raté de le contester et d'introduire un recours devant la Cour de Justice de l'Union Européenne afin de trouver un

accord permanent avec les pays voisins dans l'intérêt des tous les chauffeurs concernés ! Il pourrait ainsi justifier les spécificités du territoire luxembourgeois ainsi que les particularités du marché du transport national. Il semble évident qu'un transporteur luxembourgeois ne peut pas opérer seul sur le marché luxembourgeois. Pour se développer, il doit en toute évidence se déplacer à l'international, une particularité d'un petit pays comme le Grand-Duché.

Pour le LCGB, il est au final plus que temps que le Ministre de la Sécurité Sociale assume finalement sa responsabilité pour mettre en place une solution définitive pour garantir les existences des chauffeurs frontaliers et de leurs familles.

Accord pour un plan de maintien dans l'emploi

En date du 1^{er} juin 2021, après deux semaines de négociations, les syndicats OGBL et LCGB et la délégation du personnel ont signé un accord avec la direction de G4S Security Solutions sàrl.

Alors que la direction avait annoncé son intention de supprimer 80 postes engendrant 60 licenciements secs, les représentants des salariés ont revendiqué un plan de maintien de l'emploi. Après 6 réunions de négociation, un accord visant à sécuriser les parcours professionnels des salariés impactés et à réduire les risques de licenciements a pu être obtenu.

L'accord devra encore être soumis pour homologation aux instances compétentes. Une série de mesures a pu être retenue afin d'éviter le recours aux licenciements, dont

notamment des véritables efforts de formation en vue d'une reconversion interne ou même externe des salariés concernés et un plan de départ volontaire. Les syndicats et la direction ont également pris contact avec la Fedil Security Services afin de trouver des alternatives au sein du secteur du gardiennage.

En outre, un comité de suivi composé des représentants du personnel et de la direction analysera chaque mois la situation économique, financière, sociale et commerciale de l'entreprise, l'évolution des effectifs, des nouvelles embauches et des départs, les salariés en reclassement, l'évolution du nombre d'heures et de l'effectif, des salariés en chômage partiel, la réorientation / réaffectation des salariés, les plans de formation et la situation quant aux évolutions du nombre de contrats.

Si la situation économique et commerciale ne s'améliore toujours pas et que l'ensemble des mesures négociées et pleinement utilisées ne permet d'éviter tout licenciement, G4S pourra procéder à un nombre restreint de maximum 15 licenciements économiques au 1^{er} décembre 2021 au plus tôt. Dans ce cas, des indemnités financières et des mesures d'accompagnement sont prévues.



CARNESA

Durant des années, un supérieur hiérarchique ne cessait pas de harceler les salariés de Carnesa. Face à un niveau élevé de pression du supérieur hiérarchique et face à de nombreuses craintes quant à une éventuelle perte d'emploi, les salariés concernés n'osaient toutefois pas se manifester. Néanmoins, grâce au support et l'engagement du LCGB, les salariés ont finalement obtenu la confiance nécessaire afin de témoigner contre ce type de management. Sans perdre du temps, le LCGB a rencontré la direction de Cactus d'urgence afin d'améliorer la situation des salariés et afin de mettre fin à des années de harcèlement. La direction a tenu compte des témoignages et a par la suite décidé de se séparer du supérieur hiérarchique en question. Finalement, le LCGB souligne que la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail sont primordiales.

ENCEVO

Les syndicats LCGB et OGBL et la direction du groupe Encevo sont en train de finaliser le texte coordonné de la nouvelle convention collective de travail. Après la signature de l'accord de principe en décembre 2020, l'adaptation du texte final restait encore à réaliser. A cette fin, les partenaires sociaux ont eu une nouvelle réunion de travail en date du 29 avril 2021. Lors de cette réunion, les syndicats et la direction ont également fait le point sur l'état d'avancement des groupes de travail créés à l'issue de la dernière négociation de la convention collective. Les partenaires sociaux se sont en outre accordés que la prime retenue lors de négociations afin de remercier les efforts et le bon travail des salariés du groupe Encevo au cours de l'année 2020 s'élèvera à hauteur de 650 €. Cette prime était payable au mois de juin 2021.

FAILLITES

En cas d'une faillite, le LCGB s'engage à assister le personnel concerné dans l'établissement de leurs déclarations de créances. Il s'agit d'assurer que les salariés puissent toucher le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite. En même temps, le LCGB assistera les salariés dans leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi :

- 03/05/2021 - CMT Construction Sàrl avec 7 salariés ;
- 10/05/2021 - Brita Constructions - International Business Real Estate SA. (IBRE SA) avec 23 salariés.



CCT ASSURANCES

Lors des sessions de négociation du 23 avril 2021 et du 4 mai 2021, les aspects qualitatifs et des clarifications textuelles ont été discutés

Les avancées suivantes par rapport aux revendications qualitatives de l'OGBL et du LCGB ont pu être obtenues :

- précisions quant à la définition des cadres supérieures ;
- transmission de la liste des nouveaux embauchés à l'ensemble de la délégation ;
- établissement des critères de sélection entre la direction et la délégation quant aux licenciements pour raisons économiques ;
- engagement à mettre en place un plan de maintien de l'emploi avant toute restructuration/réorganisation pour raisons économiques ;
- un congé annuel supplémentaire lié à l'âge de + 1 pour 50 à 54 ans et de + 2 à partir de 55 ans ;
- un engagement de mettre en place des projets visant à prévenir des risques psychosociaux ;
- l'introduction d'un droit à la déconnexion ;
- l'engagement de mettre en place le télétravail post COVID-19 ;
- une garantie d'accès aux formations demandées.

Quant aux aspects financiers, l'offre financière proposée par l'ACA représente pour l'OGBL et le LCGB une détérioration significative par rapport à la convention collective précédente et n'est pas considérée comme une offre sérieuse. Ni les résultats ni les prévisions du secteur de l'assurance ne justifient une telle détérioration financière.

ARCELORMITTAL

Le 5 mai 2021, le LCGB a rencontré la direction générale pour discuter la suppression inacceptable de 1.500 jours de congé pour 475 salariés. Le LCGB revendique une réunion urgente afin d'analyser le détail de cette décision surprenante à l'issue d'une année 2020 tumultueuse dans laquelle les salariés ont activement participé aux efforts afin de faire face à cette crise sans pareil !

CARROSSIERS

Le 19 mai 2021, le LCGB et l'OGBL ont rencontré la fédération des carrossiers. La réunion s'est tenue dans un climat constructif, la fédération ayant confirmé sa présence pour la 1^{ère} réunion de négociation de la convention collective. Pour rappel, la convention collective des garages n'est à ce jour que valable et d'obligation pour les membres de la FEDAMO, fédération des distributeurs automobiles et de la mobilité.

MIETERSCHUTZ

Lors d'une entrevue avec le LCGB en date du 3 juin 2021, l'asbl Mieterschutz, une association de défense des locataires, a fait un tour de table des défis qui se posent actuellement en matière d'expulsion de locataires et de situation de plus en plus récurrentes de logements insalubres. Composée que de bénévoles, l'asbl fournit des renseignements et une assistance juridique aux personnes concernées.

LIBERTY STEEL

Piquet pour la sauvegarde des existences des salariés le 4 juin 2021

Pour le LCGB, la situation du site de Dudelange est très grave ! Cette gravité trouve sa source il y a maintenant 2 ans, lorsque la Commission Européenne a donné son feu vert à la vente du site de Dudelange, dans le cadre des cessions d'actifs qu'ArcelorMittal devait céder afin de respecter les règles de concurrence complètement dépassées par une réalité économique mondiale. Malgré la forte insistance sur les alertes par les organisations syndicales quant à l'opacité du montage financier, la Commission Européenne a fait la sourde oreille.

En ce qui concerne le groupe GFC, le LCGB n'a jamais eu une once de confiance. Et pour cause : l'opacité du volet financier était toujours présente et conjuguée à des discussions incessantes de manque de liquidités et de problèmes de paiement de facture. Sans oublier les litiges commerciaux perpétuels liés au contrat commercial entre Liberty et ArcelorMittal concernant les approvisionnements. Bien que la crise sanitaire n'ait pas été favorable, elle n'est en aucun cas à l'origine de cette situation.

En début de janvier 2021, les syndicats de plus en plus inquiets en avaient informé le Gouvernement par voie de courrier officiel afin de le rendre attentif à cette dégradation dangereuse. Cette intervention est restée sans réponse. Ensuite, le 5 mars 2021, le LCGB a appris l'annonce de la faillite de Greensill seulement par la presse. Malheureusement, l'affaire Greensill ne fait que confirmer toutes les inquiétudes initiales concernant l'obscurité des fonds financiers provenant d'un monstrueux château de cartes prêt à s'effondrer !

Dans l'immédiat, le LCGB s'adresse et exhorte toutes les parties prenantes de prendre leurs responsabilités. Tout d'abord, la Commission Européenne doit reconnaître son échec. Elle devra se coordonner et soutenir les différents états membres concernés afin que ceux-ci puissent préserver l'avenir des sites de production et les emplois liés.

Le LCGB s'en remet totalement au gouvernement, qui apparaît comme la seule alternative possible, par son expérience déjà vécue, pour trouver une solution pour l'avenir de l'usine de Dudelange. C'est ainsi que le LCGB a revendiqué une solution sous l'égide totale de la SNCI, qui consistera à construire un partenariat avec un nouvel acteur industriel. Ce partenariat devra aboutir sur un accord bâti sur deux volets essentiels :

- le volet social garantira les emplois actuels nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et les mesures éventuelles d'accompagnement pour le temps nécessaire. Il comprendra également la continuation des accords actuels encore en vigueur ;
- le volet industriel garantira la mise en place d'un plan de relance industrielle y inclus un schéma de fonctionnement du flux de production.



SECTEUR TAXIS

Existences des chauffeurs de taxis sauvées grâce à un PME sectoriel

Le 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.

En raison de sa grande dépendance économique avec les secteurs de l'événementiel, du tourisme et de l'HORECA, le secteur des taxis est hélas fortement impacté par les conséquences néfastes de la crise sanitaire actuelle. En effet, l'interdiction ou la limitation de rassemblement ou d'événements professionnels, privés ou publiques, la baisse sinistre du transport aérien et le besoin de trajets aéroportuaires, ainsi que la disparition de la clientèle du soir et de la nuit en raison du couvre-feu ont remis en question le besoin de taxis. Cet arrêt d'activité a négativement impacté les chiffres d'affaires des entreprises du secteur.

Afin d'éviter des effets néfastes pour les salariés et leurs existences, les partenaires sociaux ont conclu un PME sectoriel pour une durée de 7 mois, du 1^{er} juin 2021 au 31 décembre 2021 (sous réserve de son homologation), avec les mesures suivantes :

- travail à temps partiel volontaire ;
- pause-carrière (congé sans solde) volontaire ;
- chômage partiel ;
- préretraite-ajustement ;
- prêt temporaire de main-d'œuvre (uniquement sur base du volontariat) ;
- non-remplacement des départs ;
- encouragement de formations pour les salariés en interne et en externe ;
- interdiction de licenciements pour raisons économiques pendant la durée du PME.



SECTEUR AUTOMOBILE

Prolongation du plan de maintien dans l'emploi

A travers 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 OGBL et LCGB ont signé la prolongation du plan de maintien dans l'emploi (PME) pour la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 (sous réserve de son homologation).

Le PME initial et valide jusque fin juin avait été signé le 11 février 2021 avec comme objectif de maintenir dans l'emploi les salariés spéciali-

sés tout comme le maintien de la paix sociale par la création et la préservation d'un régime juridique unique et contractuel, par le règlement de différentes questions afférentes aux conditions de travail et par la lutte contre toute concurrence déloyale et le travail non déclaré.

Vu que la situation n'a pas fondamentalement changé par rapport au début de l'année et est loin de la normalité, les syndicats et les fédérations se sont rencontrés début juin pour convenir la prolongation du plan de maintien du 1^{er} juillet jusqu'au 31 décembre 2021.



ARCELORMITTAL

Une première historique : LCGB présidence de la délégation

Lors de la réunion de la délégation unique pour tout le périmètre sidérurgique d'ArcelorMittal le 17 mai 2021, le LCGB a pu s'assurer la présidence de la délégation pour la première fois depuis la création du statut unique en 2009.

Le nouveau président, Marc BARTHOLMÉ, membre du LCGB depuis une trentaine d'années, est soutenu par une équipe de délégués expérimentés et un syndicat avec une connaissance profonde du secteur de la sidérurgie. En effet, le LCGB dispose d'une solide expérience au sein de la sidérurgie luxembourgeoise et même son leadership retrouve ses origines professionnelles dans des sites de production nationaux. A travers les derniers 100 ans, le LCGB a sans cesse défendu les droits des salariés à travers son travail sur le terrain et au niveau national se basant sur 2 piliers principaux :

- l'organisation forte du syndicat ;
- la diversité des qualifications et de l'expérience solide des délégués.

Cet engagement de longue date du LCGB, que c'était pour Arbed, Arcelor, ArcelorMittal ou au sein des tripartites nationales, a permis de traverser les plus grandes crises tout en maintenant l'emploi.

Le LCGB s'est engagé à travers tout un long processus de réorganisation et de mutation qui permet encore aujourd'hui à la sidérurgie luxembourgeoise de rester compétitive. Même durant l'épisode désastreux de la détérioration de la convention collective en 2013, le LCGB a su prendre ses responsabilités en refusant la signature de cette perte importante du pouvoir d'achat de tous les salariés.

Et l'engagement du LCGB a porté ses fruits ! Le résultat lors des élections sociales en 2019 était inédit en rendant le LCGB majoritaire au sein du bureau de la délégation principale, notamment par la prise de la majorité des délégués du site de Differdange et de l'administration.

En pleine crise sanitaire sans pareil, qui a sûrement changé nos routines privées mais également de travail, les défis ont été et restent de taille.

Dans une optique de garantir un travail en toute sécurité, c'était, en effet, les délégués du LCGB qui avaient pris l'initiative d'organiser de nouveau des réunions de délégation régulières suite au premier confinement en 2020.

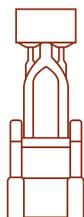
Dans le cadre de la tripartite nationale, le LCGB s'est engagé afin de garantir le maintien dans l'emploi. Le LCGB était la force motrice et source indéniable de proposition pour finalement aboutir à l'accord tripartite LUX 2025, signé au début de cette année, qui prévient des fermetures de site et des licenciements pour raisons économiques.



ENGAGEMENT DU NOUVEAU PRÉSIDENT

Aujourd'hui, le nouveau président Marc BARTHOLMÉ et son équipe expérimentée de délégués veillent au strict respect des garanties obtenues. Les objectifs principaux étant de remettre dans l'emploi ou de réorienter le plus vite possible les personnes mises en Cellule de Reclassement (CDR) et d'éviter que les salariés restant ne se trouvent pas avec une surcharge de travail. Sous l'égide du nouveau président, la délégation s'engage également dans les dossiers en cours, notamment le télétravail, le droit à la déconnexion et le harcèlement tout en visant à minimiser les répercussions de la crise sanitaire.

Finalement, la négociation de la prochaine convention collective devra reconnaître le travail et l'engagement quotidien sans failles de tous les salariés d'ArcelorMittal. La délégation pilotée par le LCGB a déjà étudié des pistes d'amélioration importantes, qui seront élaborées ensemble avec les salariés en temps nécessaire. Pour le LCGB, il est important d'organiser à nouveau des réunions de la commission paritaire à la CCT afin de finaliser un texte coordonné.



LUXMILL

Mutuelle

Assemblée Générale

Lundi, 25 octobre 2021 à 18.00 heures

**Salle polyvalente « Aalt Stadhaus »
38, avenue Charlotte
L-4530 DIFFERDANGE**

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer aux **assemblées générales 2020 et 2021 de LUXMILL Mutuelle** qui auront lieu le

Lundi, 25 octobre 2021 à 18.00 heures
à la salle polyvalente « Aalt Stadhaus » à Differdange
(38, avenue Charlotte L-4530 DIFFERDANGE)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Présentation du rapport d'activité commun VITA et MUTAM pour 2019 et du rapport d'activité LUXMILL Mutuelle pour 2020
3. Présentation des bilans VITA et MUTAM pour 2019 et du bilan LUXMILL Mutuelle pour 2020
4. Rapports 2019 et 2020 du Conseil de Surveillance
5. Rapport 2020 du Contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au Conseil de Surveillance
7. Nomination des membres du CA
8. Nomination des membres du Conseil de Surveillance
9. Présentation de l'immeuble Luxmill à Belval et de son concept
10. Divers

Afin que l'assemblée générale puisse se dérouler dans le respect des mesures sanitaires en vigueur, nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de Nelia FURTADO (tél. : 49 94 24-409 / courriel : nfurtado@lcb.lu) pour au plus tard le 20 octobre 2021.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle



Le LCGB a la profonde tristesse de vous faire part du décès de
Alphonse DOMINICY, ancien Président et Président d'honneur du LCGB-Dippach