

04/2021

SOZIALE FORTSCHRËTT



Editorial

COVID-19 : Une déferlante
qu'on aurait pu éviter !
P. 2

Dossier

Le besoin d'un logement abordable
accessible à chaque famille reste
une des priorités primordiales des
années à venir
P. 4

CovidCheck

Le gouvernement a introduit le
CovidCheck sur le lieu de travail
sans consultation des syndicats
P. 20



Patrick DURY
Président National
du LCGB

Une déferlante qu'on aurait pu éviter !

« En juillet 2021, la fin de la crise sanitaire semblait à portée de main. La campagne de vaccination progressait bien, le nombre des infections reculait et, signe le plus probant, celui des hospitalisations devenait négligeable.

Novembre 2021, la situation est toute autre. Une quatrième vague d'infections bat son plein, le nombre journalier des infections atteint des chiffres records. Si les différents vaccins offrent aux quelques 70 % de la population qui se sont fait vacciner une protection efficace, le virus fait des ravages parmi le tiers de la population qui n'a pas encore recouru à la vaccination.

Le nombre des hospitalisations est en hausse constante. Le message des responsables des différentes structures hospitalières est clair, d'ici peu de temps, les hôpitaux se trouveront en mode « crise sanitaire aiguë » et devront réduire les traitements et soins « normaux » pour se concentrer sur les urgences et le traitement des patients atteints par le coronavirus.

Le « coût humain » de cette déferlante n'est pas prévisible. Combien de morts ou de malades atteints du syndrome de « long covid » seront encore à déplorer ? Combien de patients risquent d'être lésés suite au report de leur traitement ?

La raison principale de cette quatrième vague ne fait guère de doute. Depuis la mi-juillet, le nombre d'inoculations a baissé considérablement. Un taux de vaccination de 80 à 85 % de la population indispensable à endiguer la propagation du virus est donc loin d'être atteint.

Depuis le début de la campagne de vaccination, le gouvernement a basé son argumentation en faveur du vaccin sur le choix individuel et les libertés fondamentales. Lors du choix

de ses arguments, le gouvernement s'est tourné vers la commission d'éthique et n'a cessé de répéter cette formule tout au long de la campagne.

Force est de constater que notre société est actuellement divisée, qu'il existe un véritable clivage entre ceux qui, pour des raisons évidentes, ont accepté de se faire vacciner et ceux qui refusent l'inoculation pour des raisons souvent compréhensibles ou parfois motivés par des « fake news » d'arnaqueurs et théoriciens de complots de toutes sortes.

Le gouvernement, qui a la responsabilité pour la sauvegarde et le maintien de la santé de la population, a préféré ignorer cette évolution sociétale.

« **Aujourd'hui, la question s'impose pourquoi le gouvernement n'a justement pas adapté son discours au ralentissement de plus en plus fort du nombre de vaccinations ?** »

Pourquoi le gouvernement n'a pas jugé utile d'expliquer à la population que les libertés fondamentales ne sont pas des valeurs en soi, mais reposent sur la responsabilité de chacun d'utiliser ces libertés de manière réfléchie et non pas égoïste faisant ainsi preuve de la solidarité nécessaire au fonctionnement de chaque société civile ?

On a plutôt l'impression que le gouvernement s'est réveillé en fin d'été et était incapable de réagir à la situation de manière structurée et en concertation avec les différents acteurs de la société. A la mi-octobre, le gouvernement a ainsi décidé d'introduire au 1^{er} novembre le CovidCheck de façon optionnelle dans les entreprises ou administrations publiques comme mesure de protection de la santé et sécurité au travail. La ministre de la santé a argumenté cette décision par le fait que « l'on veut exercer une certaine pression sur les salariés ».

Une quatrième vague d'infections bat son plein.

Cette argumentation frise le ridicule et démontre bien que le gouvernement est incapable de mener un débat fondamental quant à l'utilisation du vaccin au sein de la société, mais n'a pas d'état d'âme de refiler cette patate chaude aux salariés et fonctionnaires des entreprises et administrations publiques.

Cette discussion est néfaste parce qu'elle nuit au bon fonctionnement des entreprises et administrations et parce qu'elle met en péril la paix sociale au sein de notre population active.

Preuve à l'appui de l'absurdité de cette approche gouvernementale est donnée par le fait que la plus grande majorité des entreprises ne va simplement pas introduire le principe du CovidCheck ou choisira une introduction négligeable pour certains secteurs comme les cantines ou les salles de réunion (avec dans la plupart des cas des solutions alternatives comme le takeaway pour les repas ou la participation en visioconférence aux réunions).

Le constat est donc évident. Le gouvernement ne semble pas en mesure de trouver une solution pour endiguer définitivement la crise sanitaire. Le taux de vaccination ne progresse que très modérément. Les infections reprennent avec des conséquences néfastes pour la santé des concernés et les existences des salariés des entreprises confrontées par les conséquences économiques de la crise sanitaire.

Le CovidCheck dans les entreprises et les administrations publiques aurait dû être préparé par une réunion tripartite afin de pouvoir trouver les solutions optimales quant à l'organisation et au déroulement de la vérification des certificats et des tests. Une telle approche aurait permis, en parallèle, d'œuvrer en commun pour donner les bonnes réponses aux questions des salariés indécis de se faire vacciner.

Le gouvernement doit être conscient qu'il porte la lourde responsabilité pour le dysfonctionnement actuel et ses répercussions sanitaires et sociales. Le véritable cafouillage au niveau de la presse avec des prises de position contradictoires des ministres ou de leurs fonctionnaires n'arrangent rien. Tout au contraire.

SOMMAIRE

- 4** Dossier : Logement
- 12** Actualité
- 23** Conventions collectives
- 28** Entreprises

Dossier Logement





« Vivre au Luxembourg coûte cher et devient de plus en plus cher. Ce constat n'est pas nouveau. Mais il est plus que jamais d'actualité. Pendant la pandémie, les prix des logements ont augmenté encore plus fortement que les années précédentes.

La forte demande en logements fait grimper les prix de l'immobilier depuis des décennies. Depuis lors, divers gouvernements ont tenté d'augmenter l'offre, c'est-à-dire de construire davantage. Malheureusement, il n'existe pas de solution unique à tous nos problèmes de logement. [...] La vérité est, cependant, que jusqu'à présent, personne n'a réussi à surmonter le problème du logement.

Mais cela ne veut pas dire que nous devons fuir le problème. Bien au contraire. Le logement est et restera une priorité pour ce gouvernement. Nous continuons à travailler chaque jour pour créer plus de logements abordables. »

Xavier BETTEL, Premier ministre lors de l'État de la Nation le 12 octobre 2021

Le LCGB constate que face à la croissance démographique importante et l'augmentation de la demande en logement supérieure à l'offre, les prix du mètre carré et les loyers des maisons et appartements ne cessent d'augmenter (loyers ou remboursement d'un emprunt immobilier avec un endettement de plus en plus important) dans un rythme beaucoup plus important que l'évolution des salaires. Pour le LCGB, le besoin d'un logement abordable accessible à chaque famille reste une des priorités primordiales des années à venir.

A travers les pages suivantes, vous retrouverez la position détaillée ainsi que les revendications du LCGB, des informations quant aux aides étatiques en lien avec le logement ainsi que 2 témoignages de résidents, qui ont acquis une maison respectivement investi dans un logement privé.



LOGEMENT - POSITION DU LCGB

Le pouvoir d'achat des ménages ne cesse de diminuer face à une surcharge financière du logement de plus en plus prononcée. Il en résulte que de plus en plus de résidents se voient contraints à s'installer dans les régions frontalières.

Face à cette crise sociale émergente due aux prix élevés des logements et à la pénurie de logements au Luxembourg, le LCGB revendique :

- l'augmentation du nombre de logements sociaux via le Fonds de Logement et de logements qualitatifs à des prix abordables par le biais de la Société Nationale des Habitations à Bon Marché ;
- la création d'un stock de logements communaux à prix abordables, destinés à la location, dans le cadre du pacte logement 2.0 ;
- la vente de logements communaux à prix abordables uniquement sur base d'un droit d'emphytéose et de rachat à prix fixe ;
- la mise en place de mécanismes de contrôle des prix du marché immobilier afin de lutter plus efficacement contre la spéculation immobilière et de garantir un accès suffisant à des logements à prix abordables ;
- l'imposition systématique des immeubles non-habités et des terrains non-bâties via l'impôt foncier (sauf terrains à usage agricole et terrains non-bâties retenus pour les enfants) ;
- le maintien du montant actuel de l'impôt foncier, voir l'exonération fiscale pour les immeubles occupés à titre d'habitation personnelle principale ;
- la lutte contre la spéculation immobilière par une augmentation de l'impôt foncier pour les résidences secondaires ;
- la mise en place d'instruments permettant à chaque propriétaire d'améliorer le bilan énergétique de sa propriété immobilière sans que les frais soient, en cas de mise en location, imputés sur le loyer.

Subvention de loyer

Quant à la subvention de loyer pouvant être accordée aux ménages à faibles revenus en

cas de location d'un logement et de l'aide étatique au financement d'une garantie locative, plusieurs adaptations restent nécessaires :

- l'introduction de plusieurs loyers de référence en fonction de différentes zones géographiques et leur adaptation régulière à l'évolution des prix immobiliers ;
- l'adaptation régulière des montants à l'évolution des prix immobiliers ;
- l'adaptation automatique des seuils de faibles revenus pour être éligible pour cette aide aux variations du coût de la vie ;
- l'abolition de la condition de pouvoir justifier de revenus réguliers pendant minimum 3 mois afin de ne pas léser les jeunes démarrant leur vie ;
- la réduction de la garantie locative à un mois de loyer (actuellement : 3 mois de loyer).

TÉMOIGNAGE HANNAH

Le « Soziale Forschrëtt » a parlé avec Hannah (nom anonymisé par la rédaction), d'origine allemande, qui vit depuis plus de 13 ans au Luxembourg et qui a récemment investi dans un logement privé.

SF : Est-ce que tu étais au courant des aides étatiques pour locataires ?

Hannah : Pas vraiment. Quand je suis venue au Luxembourg il y a plus de 13 ans, je ne me suis jamais posée cette question. A cette époque, j'ai payé un loyer assez élevé. Quand j'ai déménagé, j'ai finalement trouvé un logement à loyer plus faible.

SF : Comment as-tu pu trouver un logement moins cher ?

Hannah : Au début, j'ai habité en colocation avec des amis et puis j'ai rencontré mon copain, qui a habité en location à cette époque lui aussi. Donc on était toujours deux locataires ou plus, ce qui a considérablement baissé le loyer.

SF : A quel moment vous avez décidé d'investir dans un logement ?

Hannah : Ce sont quand même déjà 2 ou 3 ans qu'on est en train de discuter cet investissement. Mais on a toujours hésité parce que les prix sont énormément élevés. Mais au final, on s'est dit maintenant ou jamais !

SF : Est-ce qu'il y avait des critères de recherche particulièrement importants ?

Hannah : La 1^{ère} question qu'on se posait c'était où ? Ce qui n'était pas très facile parce qu'à priori on aurait bien aimé rester à Luxembourg-Ville. Mais en considérant les offres disponibles, on s'est demandé ce qu'on veut exactement, et quelle superficie. Voilà pourquoi on a décidé que le Sud du Luxembourg, plus précisément le Belval, pourrait être intéressant, parce qu'il y a une bonne infrastructure et un bon accès aux commerces. Pour nous, il était primordial de pouvoir faire beaucoup à pied.

SF : A Luxembourg-Ville, il n'y avait rien qui vous correspondait ?

Hannah : On a trouvé des offres qui correspondaient à nos possibilités, mais nous aurions dû faire beaucoup de compromis. Les terrasses ou balcons, par exemple, sont très chers.

SF : Est-ce que tu as particulièrement veillé à la durabilité du logement ?

Hannah : Franchement, pas vraiment. Mais ce qu'on a maintenant trouvé est AAA et au final on est quand même content que l'appartement répond à certains critères.

SF : Après 2 ans de recherches, tu considères que c'est difficile de trouver un logement satisfaisant et abordable ?

Hannah : Une fois qu'on s'était mis d'accord sur ce qu'on voulait, tout allait assez vite. Finalement, il n'y avait pas tant d'options. Des amis nous ont en outre parlé d'un logement à visiter, qui ne nous a pourtant pas plu. Donc on a décidé d'engager une agence immobilière, qui nous a présenté 2 projets. Le premier était directement vendu, donc on s'est décidé pour le 2^e.

SF : Donc la demande élevée vous a causé des soucis ?

Hannah : Oui, comme je viens de dire, le pre-

mier objet nous a énormément plu. Mais une fois qu'on avait reçu toutes les informations nécessaires de notre banque, le bien était déjà vendu.

SF : Est-ce que vous avez demandé des aides étatiques ?

Hannah : Le « Bëllegen Akt », c'est fait automatiquement. Ce sont 20.000 € qui sont déduits quasiment automatiquement. L'entreprise de construction a aussi fait la demande pour le taux de TVA réduit. En soit, on ne devait rien faire de notre côté.

SF : Qu'est-ce que tu recommanderais aux personnes à la recherche d'un logement ?

Hannah : On était peut-être un peu naïf. Les experts, qui travaillent dans la matière au quotidien, nous ont souvent donné des informations pas entièrement correctes. Donc je pense que nous aurions dû nous informer mieux nous-mêmes, auprès des ministères compétents.

SF : Avec des origines allemandes, il n'était jamais question de repartir dans la région frontalière pour des raisons de coûts ? Beaucoup de Luxembourgeois le font.

Hannah : Non et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, j'ai déjà vécu une faillite d'entreprise. J'ai rapidement trouvé un nouvel emploi, mais si j'aurais dû recevoir des allocations de chômage, celles-ci sont beaucoup moins élevées en Allemagne. S'y ajoute bien sûr aussi la qualité de vie. Actuellement, je mets un quart d'heure pour aller au travail. Depuis la région frontalière, je mettrais plus d'une heure.



TÉMOIGNAGE LISA

Le « Soziale Forschrëtt » a parlé avec Lisa (nom anonymisé par la rédaction), qui a récemment acquis une maison au Luxembourg.

En fait, on a uniquement regardé les nouvelles constructions. On n'a même pas trouvé de plus vieilles maisons à vendre dans les alentours.

SF : As-tu loué avant d'investir dans un logement ?

Lisa : Oui, avant j'ai loué ensemble avec mon copain. J'ai fait 5,5 ans d'études et quand j'ai commencé à travailler, nous avons commencé à louer un appartement ensemble.

SF : Est-ce que tu connaissais les aides étatiques proposées aux locataires ?

Lisa : Je savais qu'elles existaient, mais je n'en ai jamais demandé parce que je pensais que c'était plutôt pour les familles défavorisées. J'étais donc d'avis qu'on ne remplissait pas les conditions pour pouvoir en profiter.

SF : Pourquoi vous avez alors décidé d'investir dans un logement privé ?

Lisa : Acheter une maison, c'était notre but dès le début. Mais quand on vient tout juste de l'université, on n'a pas beaucoup de capital, on ne gagne pas beaucoup et on

doit encore s'habituer au monde du travail. Un an de parcours professionnel accompli, on s'est informé auprès de la banque quant à nos moyens. Mais à cette époque, les possibilités étaient assez restreintes.

SF : Vous avez donc décidé d'attendre ?

Lisa : Tout d'abord, on a tous les deux changé de travail, ce qui a joué un rôle important. Mon copain a aussi un appartement, qu'il a acquis, il y a longtemps, avec son frère, et qu'il a mis en location. C'est grâce à cet investissement qu'on pouvait finalement acheter une maison et aussi grâce à une aide financière de sa famille.

SF : Est-ce que vous disposez d'un contrat d'épargne-logement ?

Lisa : Oui, on en a directement fait un quand on a commencé à travailler.

SF : Quant à la recherche d'un bien, est-ce qu'il y avait des critères particulièrement importants pour vous ?

Lisa : Oui, on voulait absolument un garage pour 2 voitures. Mais on s'est rendu compte que cela n'était plus le standard aujourd'hui. Actuellement, les maisons ont souvent une grande surface habitable, mais uniquement un très petit garage pour 1 voiture, ou même pas de cave. On a vu de nombreux projets intéressants qu'on a bien aimé, mais sans cave.

SF : Est-ce que finalement c'était difficile de trouver un bien qui satisfaisait vos exigences et qui était abordable ?

Lisa : Pour finir, on a vite trouvé une maison qui nous plaisait. On avait de la chance qu'il y avait beaucoup de nouvelles constructions au centre du pays. Ainsi on a pu trouver une maison au bout d'un mois. Mais je ne pourrais pas dire si aujourd'hui on se retrouverait dans la même situation, parce que les terrains sont de plus en plus petits et il y a de moins en moins d'offres.

SF : Est-ce que la durabilité a joué un rôle important ?

Lisa : Franchement, pour les nouveaux projets, on n'a quasiment plus de choix. On t'impose des classes d'énergie. Nous, on ne voulait par exemple pas de pompe thermique, parce que beaucoup de gens nous ont dit qu'elle causait des problèmes. Pourtant, il était impossible de négocier avec le promoteur. Et maintenant, les maisons qu'il construit, c'est avec du gaz. Donc il faut se poser des questions.

SF : Si tu pouvais encore une fois choisir, y aurait-il des choses que tu ferais autrement ?

Lisa : Si je devais encore une fois décider aujourd'hui, j'envisagerai peut-être d'acheter une plus vieille maison, disons de 10 ans par exemple, où on ne devrait uniquement rénover. Avec cette maison-ci, on a déjà eu pas mal de problèmes. Par exemple, depuis l'achèvement des travaux de construction, la pompe thermique devait déjà être réparée une dizaine de fois. Voilà pourquoi nous avons

signé un contrat d'entretien et ils viennent en dépannage quand on a besoin. Sinon on aurait dû payer à chaque fois. Souvent, on n'avait pas d'eau chaude pour la douche du matin. Et ceci pour une nouvelle maison ! Ils devaient déjà remplacer des pièces, mais heureusement il y avait la garantie. Je dois dire que les classes d'énergie et la construction durable, c'est très important, mais il faudra faire en sorte que ça fonctionne. Peut-être que cela va encore évoluer et s'améliorer, mais nous, on a eu de nombreux problèmes. A terme, c'est uniquement lié à des dépenses supplémentaires, avec des filtres qu'il faut changer tous les mois etc. Au final, j'ai l'impression qu'une telle maison deviendra beaucoup plus chère.

SF : Vous êtes-vous informés vous-même sur les aides étatiques ?

Lisa : Oui et c'était toujours un peu compliqué, aussi bien pour s'informer que pour en faire la demande. Par exemple, on n'a reçu l'aide pour le certificat de performance énergétique qu'après 1 an. On a toujours reçu des lettres que notre dossier était incomplet et qu'il faudra encore envoyer des documents. Le tout n'était pas vraiment très efficace. Si on avait su dès le début quels documents il fallait envoyer, la démarche aurait pu se dérouler beaucoup plus vite.

SF : Des consignes finales aux personnes en train de construire ou acheter une maison ?

Lisa : Ne pas acheter directement et à la va vite, mais analyser tout de près et entamer des discussions. Il faut se concerter avec des personnes qui ont récemment investi dans un logement pour connaître les éléments auxquels il faut prêter une attention particulière. Il y a un tas de choses où on se demande après « Pourquoi je ne l'ai pas fait autrement ? ». Ce qui est également important, c'est de bien regarder le cahier de charges, pour éviter des mauvaises surprises. Et encore une dernière chose : visiter souvent le chantier pour vérifier si tout correspond aux plans. Surtout au début des travaux de gros œuvre.



Logements écoénergétiques pour tous les résidents

Force est de constater qu'en présence de la hausse constante des prix de logement, bon nombre de ménages ne dispose pas des moyens financiers suffisants pour acquérir une habitation à faible consommation énergétique.

De manière analogue, sans subventions étatiques ciblées, l'assainissement énergétique de nombreuses habitations existantes ne pourra pas être financé par beaucoup de ménages.

Un recours plus poussé des ménages aux énergies renouvelables ne peut selon le LCGB pas se faire sans une politique d'information ciblée de la population sur les possibilités existantes.

En même temps, le recours aussi large que possible des ménages aux différentes installations techniques de dernière pointe doit être encouragé par une politique fiscale écologique ou des subsides étatiques ciblés.

Le LCGB défend en outre la position que le Gouvernement doit prendre des mesures afin de garantir que la politique visant à améliorer le bilan énergétique des habitations ne conduit pas à une flambée supplémentaire des prix d'acquisition et des loyers.

Dans ce même ordre d'idées, le Gouvernement se doit de développer de nouvelles mesures de soutien étatique dédiées spécifiquement aux ménages à faible revenus.



SUBVENTIONS PRIMe HOUSE

Les aides PRIMe House visent à soutenir la construction de logements durables, de la rénovation énergétique durable, ainsi que de la mise en valeur des sources d'énergies renouvelables.

Il y a 3 domaines qui sont financés :

Conseil en énergie (ancien régime)

L'État octroie des aides financières pour un conseil en énergie dans le cadre :

- d'une rénovation énergétique d'une maison existante ;
- des installations techniques pour l'augmentation de l'efficacité énergétique.

Afin de bénéficier de l'aide financière pour l'assainissement énergétique, le conseil en énergie doit avoir été établi entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016. La demande d'aide financière est à introduire au plus tard le 31 décembre 2022.

La PRIMe House ne peut être obtenue que pour un bâtiment établi au Luxembourg.

Rénovation énergétique (PRIMe House 2017)

L'État octroie des aides financières pour une rénovation énergétique de bâtiments d'habitation de plus de 10 ans.

Ces subventions sont accordées pour la réalisation de travaux de rénovation dont les factures ont été établies entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2024, et la facture du conseil en énergie établie entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2020.

Les demandes de subvention doivent être introduites après la fin des travaux au Guichet unique des aides au logement dans les 4 ans à compter du 31 décembre de l'année civile à laquelle se rapporte la facture. La demande d'aide financière est à introduire pour le 31 décembre 2026 au plus tard.

Aide financière pour les installations techniques valorisant les sources d'énergies renouvelables (PRIME House 2017)

L'environnement octroie des aides financières (subventions pour installations techniques), pour les coûts d'investissement et de montage :

- d'une installation solaire thermique ;
- d'une installation solaire photovoltaïque ;
- d'une pompe à chaleur ;
- d'une chaudière à bois ;
- de la mise en place d'un réseau de chaleur et/ou du raccordement à un réseau de chaleur.

Les demandes de subvention doivent être introduites au Guichet unique des aides au logement dans les 4 ans à compter du 31 décembre de l'année civile à laquelle se rapporte la facture. L'aide financière peut être demandée pour les investissements et services pour lesquels la facture est établie entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2020 inclus.

Ce délai d'établissement de la facture est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 inclus, sauf pour les installations photovoltaïques, si

ces investissements sont réalisés conjointement avec :

- la construction d'un nouveau logement durable ou ;
- la rénovation énergétique d'un bâtiment existant.

Prêts climatiques (KlimaPrêt)

Les prêts climatiques « KlimaPrêt » visent à promouvoir la rénovation durable de loge-

ments de plus de 10 ans à travers un pré-financement des travaux de rénovation. Il existe 2 formules de prêt :

- le prêt climatique à taux zéro ;
- le prêt climatique à taux réduit.

Le prêt climatique à taux zéro est entièrement garanti par l'État afin de faciliter l'accessibilité à un prêt bancaire et de réduire les frais liés aux garanties exigées par les instituts financiers.

Téléchargez le dossier logement intégral

www.lcgb.lu/actualites/publications/



ENQUÊTE SUR LES AIDES AU LOGEMENT

Pendant le mois de septembre 2021, les membres LCGB ont partagé leurs expériences quant aux aides étatiques pour la location ou l'achat/construction d'un logement. Découvrez les réponses les plus pertinentes.

70 % jugent difficile à trouver un logement correspondant à leurs critères

65 % jugent que les prix trop élevés sont le problème majeur dans le processus d'acquisition ou de construction d'un logement

63 % des locataires ne connaissent pas les aides y relatives (garantie locative, subvention de loyer)

Situation géographique (33 %) est le critère le plus important lors de la recherche/construction d'un logement suivi du besoin pour un jardin ou une terrasse (24 %)

Seulement **19 %** ont eu des soucis à trouver des informations sur les aides étatiques

Et **79 %** disent ne pas avoir rencontré des problèmes lors de la demande d'obtention





Actualité



JOURNÉE MONDIALE DU TRAVAIL DÉCENT

A l'occasion de la Journée mondiale du travail décent le 7 octobre, le LCGB demande au Gouvernement de garantir des conditions de travail décentes et une forte protection sociale à chaque salarié du Grand-Duché. Ce sont les conditions indispensables pour maintenir un niveau de vie adéquat et un développement économique socialement équitable.

Toutefois, le LCGB doit constater, que le Luxembourg accuse désormais la hausse la plus importante du risque de pauvreté au sein de l'Union européenne. En 2020, tant le risque de pauvreté (17,5 %) que le taux de pauvreté (18,3 %) se trouvaient au-dessus de la moyenne européenne. Un phénomène constamment aggravé notamment à cause d'une augmentation des contrats à durée déterminée et du recours au travail intérimaire.

Le LCGB déplore toutefois, que cette réalité inquiétante soit ignorée par les systèmes législatifs et demande une révision urgente de la définition de la notion de salarié et de contrat de travail sur base d'au moins 3 critères :

- existence d'un lien de subordination ;
- prestation de travail ;
- versement d'une rémunération.



Téléchargez les
Rapidos adaptés
suite à l'indexation
des salaires au
01/10/2021 via

www.lcgb.lu



POUR UNE STRICTE ÉGALITÉ DES SEXES

Déjà le 18 septembre 2020, les Nations Unies ont lancé la Journée internationale de l'égalité de rémunération.

La Journée internationale de l'égalité de rémunération vise à souligner l'urgence de s'attaquer à l'écart de salaire entre les sexes alors que la pandémie de COVID-19 accroît encore les inégalités et pourrait réduire à néant les progrès enregistrés.

Le LCGB œuvre pour un combat contre la sous-évaluation du travail et les inconvénients des modalités de travail via les négociations collectives. Pour le LCGB, il est primordial de prendre les mesures nécessaires pour :

- une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'application stricte du principe de l'éga-

lité de salaire entre femmes et hommes tel qu'introduit par la loi du 15 décembre 2016, notamment par des contrôles du service d'accueil concernant l'égalité salariale créé en 2018 au niveau de l'ITM ;

- le développement d'un plan d'action national clair et précis axé sur le genre dans l'orientation professionnelle et dans le domaine de l'éducation pour sortir des parcours vers l'emploi, qui enferment les élèves dans des professions stéréotypées ;
- l'incitation des employeurs à mener une politique volontariste pour agir contre la sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité ;
- la mise en œuvre d'une initiative dans les

entreprises en vue d'attirer davantage de femmes vers le travail syndical ;

- l'introduction du « splitting » des droits de pension à titre transitoire pour les femmes qui n'ont plus la possibilité de se constituer leur propre carrière d'assurance vieillesse. Une telle mesure permettrait de garantir en cas de divorce un partage équitable des droits de pension ;
- la mise en œuvre d'une assurance continuée obligatoire en matière d'assurance-pension qui permettra d'éviter des interruptions de carrière pour les parents, qui arrêtent leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants.

CONFÉRENCE DE PRESSE LUXAIR

Un premier pas vers une solution pour le sureffectif structurel !

Des concertations intensives entre les dirigeants des organisations syndicales représentatives au niveau national et le gouvernement sous l'égide des 2 Vice-Premier ministres François BAUSCH et Dan KERSCH ont eu lieu afin d'analyser l'évolution économique et sociale de Luxair. A l'occasion d'une conférence de presse commune en date du 21 septembre 2021, les partenaires sociaux ont passé en revue le déroulement des opérations suite à la crise sanitaire et les effets sur le personnel pendant les derniers mois. Malgré, une saison estivale marquée par une reprise des activités au niveau des vols vacances et une nette augmentation au niveau du tonnage du fret aérien sur l'année en cours, la situation générale reste très difficile et marquée par une grande volatilité.

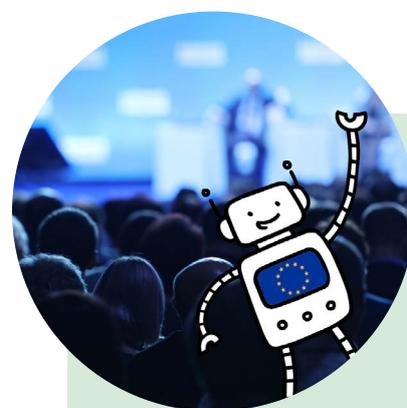
Néanmoins, la reprise des activités a permis une nette réduction du recours au chômage partiel en 2021 par rapport à la situation de l'année dernière. Cependant, les parties constatent d'une première alarme concernant la cellule de reclassement : actuellement, un

sureffectif structurel de 69 salariés apparaît sans de véritable issue.

Toujours en présence de difficultés de réorientation pour ces 69 salariés, les responsables du gouvernement et les partenaires sociaux se sont accordés à recourir à un prêt temporaire de main-d'œuvre de longue durée auprès des instances et administrations de l'Etat. L'objectif de cette démarche est de pouvoir offrir à ces salariés un emploi définitif et durable auprès de l'Etat. Cette solution de maintien de l'emploi et de sauvegarde des existences des salariés concernés correspond aux dispositions de l'accord tripartite aviation conclu en fin d'année 2020.

Dans ce contexte, un suivi étroit des salariés en prêt temporaire de main d'œuvre sera mis en place par la délégation du personnel. Déjà aujourd'hui un certain nombre de salariés est détaché en prêt de main-d'œuvre auprès de diverses administrations dont notamment le traçage des contacts COVID-19. Les représentants du gouvernement pro-

posent d'analyser les besoins des différentes entités et administrations de l'Etat afin de disposer pour les années 2022 et 2023 d'éventuelles solutions momentanées au chômage partiel pour les salariés encore éventuellement touchés par un sureffectif conjoncturel.



Conférence sur l'avenir de l'Europe

Le 29 septembre 2021, la CSL a lancé la conférence sur l'avenir de l'Europe au Luxembourg. La conférence est une initiative du parlement européen, du Conseil et de la Commission européenne qui vise à donner aux citoyens européens la possibilité de débattre les priorités de l'Europe. Les citoyens et organisations sont également appelés à organiser des événements physiques, en ligne ou de façon hybride dans le contexte de l'avenir de l'Europe.

Tout citoyen de l'UE désireux de participer peut créer un compte sur la plateforme numérique multilingue pour discuter ou partager ses idées via des panels des citoyens portant sur différents sujets (marché du travail, sécurité sociale, climat, etc.). Les différentes recommandations seront par la suite analysées dans des séances plénières.





SÉCURITÉ SOCIALE

Lors d'une conférence de presse en date du 23 septembre 2021, le LCGB a dénoncé l'immobilisme politique depuis la réforme de santé entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

En effet, le LCGB déplore que seules des avancées limitées ont pu être réalisées au niveau de la modernisation des nomenclatures médicales, des améliorations de prestations, la digitalisation des administrations publiques et du virage ambulatoire. Le LCGB a en outre relevé de nombreux problèmes, qui restent irrésolus ou qui se sont aggravés :

- les professions de santé n'ont pas été rendues plus attractives et leurs attributions et compétences n'ont pas été adaptées aux exigences ;
- une pénurie de plus en plus prononcée de médecins et professionnels de santé ;
- les délais de remboursement CNS sont toujours trop longs ;
- les problèmes existentiels deviennent de plus en plus graves : perte de toute

protection à la fin des 78 semaines de maladie, déclaration d'incapacité par la médecine du travail après remise au travail par le contrôle médical ;

- la procédure du transfert à l'étranger reste toujours très opaque.

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

- maintenir un système de santé qualitatif par une revalorisation des métiers de santé et une approche anticipative de recrutement ;
- renforcer l'accès universel aux soins en développant une carte sanitaire nationale et un concept de prise en charge

ambulatoire ;

- rendre la législation sociale plus équitable avec une meilleure protection sociale en cas de maladie ;
- augmenter la performance de l'assurance maladie en offrant aux assurés des remboursements rapides et régulièrement adaptés au progrès médical et l'évolution de la morbidité ;
- rendre la sécurité sociale plus transparente et conviviale en accélérant la digitalisation sans pourtant imposer le « tout digital » et facilitant la communication avec les assurés ;
- garantir la pérennité financière de l'assurance-maladie afin d'éviter la mise en œuvre prochaine de mesures d'économies sur le dos des assurés.



Entrevue avec le Gouvernement quant à la gestion du COVID-19



Echange constructif avec l'UEL



Echange de vue avec déi Lénk sur l'actualité sociale



Commémoration de la grève de 1942



Echange sur la stratégie d'investissements du Ministère de l'Economie



Commémoration de la grève de 1942



Echange avec la Piratpartei Lëtzebuerg quant à de nombreux sujets d'actualité

**PLUS
D'ACTUALITÉS SUR
WWW.LCGB.LU**



Plus de 100.000
frontaliers français
constituent 52,72 %
de la main-d'œuvre
frontalière

CHARGE FISCALE EN FRANCE

Coup dur pour les frontaliers français, qui s'ajoute à la discrimination fiscale introduite au 1^{er} janvier 2018 en ce qui concerne l'accès à la classe d'impôt 2.

Début septembre 2021, bon nombre de salariés frontaliers français ont subi une augmentation parfois très importante de leur charge fiscale en France. Ceci est dû à l'application de la convention fiscale franco-luxembourgeoise signée en 2018, depuis laquelle le LCGB s'est engagé en faveur d'analyses d'impact. Malgré un avenant signé le 10 octobre 2019 et les interventions et mises en garde du LCGB, le Gouvernement n'a pas contré le risque réel d'une augmentation de la charge fiscale des frontaliers français.

L'attractivité du marché du travail luxembourgeois en péril

Une entrevue d'urgence avait été sollicitée avec le Ministère des Finances luxembourgeois pour le confronter aux réalités de ces actes et l'amener à intervenir dans l'intérêt des plus de 100.000 frontaliers français soit pratiquement la moitié de la main-d'œuvre frontalière du Luxembourg.

Le 24 septembre 2021, il est ressorti de cette entrevue que la charge fiscale des ménages qui disposent de revenus mixtes

français et luxembourgeois n'est pas due à la révision de la convention fiscale, mais aux règles de calcul retenues par le fisc français en application de celle-ci.

Après les scandales des bourses d'études, des allocations familiales et de la réforme fiscale, la question se pose comment le Gouvernement compte encore assurer l'attractivité du marché du travail luxembourgeois dans la Grande Région pour la main-d'œuvre frontalière, qui rappelle, contribue chaque jour à la richesse de notre pays. Pour le LCGB, des mesures politiques urgentes doivent être prises afin d'éviter que le Luxembourg se voie un jour confronté à une pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs essentiels de notre économie (santé et soins, commerce, gardiennage, transport, etc.).

Bien que le LCGB salue la volonté des autorités françaises de début octobre 2021 de rectifier le tir temporairement, le LCGB revendique une politique fiscale, qui évite toute augmentation de la charge fiscale à long terme des frontaliers.

Piquet de protestation

Le 8 octobre 2021, le LCGB a par la suite protesté devant l'Ambassade de France contre l'augmentation de la charge fiscale des frontaliers français :

- le LCGB demande l'arrêt immédiat de toute action ou tentative d'exclure les frontaliers de leur droit aux prestations sociales ou de les pénaliser par une surcharge d'impôts ;
- le LCGB revendique une rectification automatique de l'imposition des frontaliers lésés au lieu de la chicane administrative actuelle ;
- et le LCGB exige la révision rapide des méthodes de calcul du fisc français qui sont à l'origine de la surcharge fiscale des frontaliers français.

De ce fait, le LCGB continuera à rester vigilant dans ce dossier épineux et à se battre par tous les moyens dont il dispose pour une solution définitive.

FISCALITÉ & SÉCURITÉ SOCIALE

Dans le cadre de la pandémie du COVID-19, les journées de télétravail prestées dans le pays de résidence ne sont pas prises en compte pour la détermination de la législation de sécurité sociale et fiscale applicable aux frontaliers.

Les accords bilatéraux en matière de fiscalité avec l'Allemagne, la Belgique et la France prévoient que tous les jours de télétravail prestés dans le pays de résidence en raison de mesures prises pour combattre la pandémie du COVID-19 ne seront pas pris en compte dans le calcul des jours de limite pendant lesquels la rémunération des frontaliers reste imposable au Luxembourg.

Quant à la détermination de la législation de sécurité sociale applicable aux frontaliers, les dispositions réglementaires européennes ont également été mis en suspens. Ces accords sont importants pour éviter un changement d'affiliation en cas de dépassement du seuil de 25 % prévu dans la législation européenne. Concrètement, cela veut dire qu'un frontalier qui effectue son travail dans son pays de résidence continue à être

affilié au système luxembourgeois de sécurité sociale.

Cadre légal permanent

Hormis ses dispositions temporaires COVID-19, le Luxembourg a fixé dans les conventions fiscales avec ses 3 pays voisins des seuils de tolérance applicables au télétravail. Cela signifie qu'en dessous de ces seuils annuels, un frontalier peut télétravailler dans son pays de résidence sans que le revenu devienne imposable dans son pays de résidence.

Hors COVID-19, il n'existe pas non plus une dérogation au cadre réglementaire européen concernant le seuil de 25 % applicable à la sécurité sociale. Cela signifie qu'un frontalier ne peut pas prester au-delà de 55

jours de télétravail par an dans son pays de résidence s'il ne veut pas perdre son affiliation à la sécurité sociale au Luxembourg.

Position du LCGB

Une revendication de longue date du LCGB est l'augmentation et l'harmonisation des seuils de tolérance pour la fiscalité du télétravail à 55 jours par an pour l'ensemble des frontaliers, ce seuil étant le nombre de jours maximal qui permet de rester affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. En plus le LCGB demande de la part du Gouvernement de s'engager au niveau européen pour un assouplissement de la règle des 25 % relatives à la sécurité sociale sinon négocier avec nos trois pays voisins des dérogations spécifiques afin de faciliter davantage le recours au télétravail.

Résumé de dates du cadre exceptionnel COVID-19 et des seuils légaux applicables hors contexte de crise :

Pays	Sécurité sociale		Fiscalité	
	COVID-19	Seuil légal 2022	COVID-19	Seuil légal 2022
France	31 décembre 2021	25 % du temps de travail	31 décembre 2021	29 jours (extension à 34 jours en discussion)
Belgique	31 décembre 2021	25 % du temps de travail	31 décembre 2021	34 jours
Allemagne	31 décembre 2021	25 % du temps de travail	31 décembre 2021	19 jours



COVIDCHECK SUR LE LIEU DU TRAVAIL

Bien qu'une réunion bipartite ait eu lieu avant, l'annonce publique du gouvernement d'introduire le CovidCheck sur le lieu de travail a pris les syndicats par surprise.

Dans une lettre commune adressée dans l'immédiat au Premier Ministre, les syndicats ayant la représentativité nationale, la CGFP, le LCGB et l'OGBL ont marqué leur désaccord avec cette annonce et demandé une entrevue d'urgence.

La CGFP, le LCGB et l'OGBL sont d'avis que le CovidCheck entraînera un clivage irréparable entre personnes vaccinées et non vaccinées, qui risque de fortement perturber la paix sociale au sein des entreprises. Pour les syndicats, cette mesure est également incompatible avec le respect des libertés et droits fondamentaux des citoyens que le Gouvernement a défendu depuis le début de la pandémie. Le gouvernement est manifestement débordé par la crise sanitaire et refile « la patate chaude » de la gestion de crise aux syndicats et employeurs.

Le LCGB revendique et défend les règles suivantes :

- En toutes circonstances, la prévention d'une infection au coronavirus doit rester la priorité absolue.
- L'introduction du CovidCheck doit être motivée et basée sur des critères objectifs ainsi qu'être liée à une vraie nécessité.
- Conformément au Code du Travail, l'introduction du CovidCheck doit obligatoirement se faire via l'information et la consultation de la délégation du personnel et le délégué à la santé et à la sécurité.
- Aucune sanction des salariés (renvoi à la maison, congé sans solde, licenciement, etc.) ne peut avoir lieu dans le cadre de l'introduction et de l'application du CovidCheck.
- Comme l'introduction du CovidCheck dépend entièrement du souhait de l'employeur, les frais directs et indirects pour l'entreprise et les salariés (notamment les frais de tests) doivent obligatoirement être à charge de l'employeur.
- Le temps nécessaire aux tests COVID des salariés non vaccinés doit être compté comme temps de travail.
- L'introduction du CovidCheck ne doit pas mener à un traitement de données personnelles.

RGPD & COVID-19

Conformément au Règlement européen 2016/679 sur la protection des données (RGPD), les employeurs ne peuvent pas mettre en place des fichiers ou traitements relatifs à des données liées au COVID-19, même si un salarié en informe volontairement son employeur. La collecte de manière systématique et généralisée de toute information soumise au secret médical est interdite, dont notamment :

- les pathologies susceptibles de constituer des troubles graves en cas d'infection ;
- les résultats de tests médicaux, sérologiques ou de dépistage au COVID-19 ;
- une preuve de vaccination contre le COVID-19 ou de rétablissement d'une infection.

Concrètement cela veut dire qu'il n'est pas permis à l'employeur de collecter et détenir une liste des collaborateurs vaccinés. Il ne peut ni imposer la vaccination à ses salariés ni sanctionner un salarié qui refuserait de se faire vacciner ou de promouvoir ceux qui l'ont été. Le salarié ou le candidat à l'embauche n'est pas non plus tenu d'indiquer son statut vaccinal.

Réunion avec le gouvernement

Lors d'une réunion avec le gouvernement le 15 octobre 2021, la CGFP, le LCGB et l'OGBL ont à nouveau exprimé leur mécontentement face à l'extension prévue du CovidCheck sur le lieu de travail. La coalition gouvernementale fait avancer le dossier en cavalier seul, sans vraiment avoir consulté les 3 syndicats représentatifs au niveau national. Les représentants salariaux ont été pris à froid et mis devant le fait accompli. L'exécutif se comporte comme si le Luxembourg se trouvait toujours en état d'urgence.

Les syndicats ont clairement indiqué qu'ils ne s'opposent nullement à la campagne de vaccination gouvernementale et qu'ils soutiennent une vaccination sur base volontaire. Toutefois, l'objectif ne devra en aucun cas être de rendre la vie infernale aux personnes non vaccinées afin d'augmenter le taux de vaccination, pour le meilleur ou le pire.

Le gouvernement s'en lave les mains

Avec son approche contre-productive, le gouvernement est de plus en plus empêtré dans des contradictions. Au début de la pandémie, il s'opposait explicitement à une vaccination obligatoire. Entre-temps, il exerce une certaine pression sur les citoyens qui, pour une raison quelconque, n'ont pas utilisé ce vaccin protecteur. Au final, la vaccination obligatoire est introduite par la petite porte. Au lieu d'analyser atrocement les erreurs commises lors de la lente campagne de vaccination et de les corriger en conséquence, le gouvernement préfère refiler la responsabilité aux entreprises.

Points essentiels non résolus

Pour les syndicats, l'abrogation des tests rapides gratuits doit être annulée immédiatement. En outre, il n'y a pas de clarifications quant aux procédures pratiques des contrôles ou au rôle de la délégation du personnel. Au-delà, le projet de loi immature a été rédigé à la hâte sans avoir créé un cadre juridique clairement défini. Il est à craindre que, dans de nombreux cas, le climat social au travail déjà en crise soit encore alimenté par une avalanche de procès. Quelles sont les conséquences pour un salarié, qui ne veut pas

se faire vacciner et qui n'est pas non plus en mesure de payer les tests coûteux ? Ces cas seront-ils considérés comme refus de travail, entraînant un licenciement ? Le texte ne contient pas d'informations quant à d'éventuelles sanctions, ce qui laisse la porte ouverte aux abus. Ainsi, des sanctions arbitraires de l'employeur contre les salariés impopulaires sont encouragées comme jamais auparavant.

Loi votée

Bien que la loi fût votée avec la majorité des voix de la coalition le 18 octobre 2021, son application pratique reste autant mal préparée, non précisée et ouverte à interprétation qu'au début. Le gouvernement favorise plutôt de faire preuve d'une oreille sourde pour toute solution alternative (i.e. maintien des autotests rapides non certifiés gratuits).

Dans la pratique

En face d'un niveau élevé d'inquiétudes quant aux textes légaux, nombreux sont les entreprises qui freinent ou même refusent une instauration du CovidCheck au seuil de leurs portes. Les syndicats ont constaté une certaine réticence et approche nuancée quant à un tel refus d'accès en cas de non-conformité au 3G. Les syndicats saluent que nombreux d'entre eux aient déjà exprimé leur volonté ou même déjà entamé des négociations avec les délégations et représentants salariaux.

Tripartite ?

Il importe à souligner que la CGFP, le LCGB et l'OGBL saluent fortement ces initiatives individuelles et volontaires de dialogue social. Mais pourquoi est-ce que le gouvernement ne semble pas être disposé à faire pareil ? Les syndicats soulèvent d'avoir perdu toute confiance dans la volonté politique de maintenir un dialogue social constructif. Bien qu'une tripartite a été annoncée pour la fin de l'année, les syndicats demandent que cette réunion soit précédée par un vrai état des lieux des aides pour entreprises. La réunion tripartite annoncée devra pour une fois se dérouler sous vraie forme de dialogue social. Mais actuellement, le gouvernement s'attend simplement à ce que ses avis préfabriqués soient adoptés par les partenaires sociaux sans discussion.

Rencontre avec l'UEL

Lors d'un échange constructif le 28 octobre 2021, l'OGBL, le LCGB et l'organisation patronale UEL ont partagé l'appréciation que la vaccination constitue la seule issue possible de la crise sanitaire et qu'il faut ainsi arriver à un taux vaccinal aussi élevé que possible. L'échange a également permis de faire le tour des problèmes organisationnels posés par le CovidCheck sans auto-tests gratuits ainsi que les problèmes d'interprétation du cadre légal beaucoup trop flou. Même si les 2 parties partagent l'avis que le Gouvernement cherche à imposer indirectement une obligation vaccinale par le biais d'un CovidCheck restreint au travail, aucun accord n'a malheureusement pu être trouvé pour décontracter les discussions déjà très animées entre de nombreuses directions d'entreprise et leurs délégations.



Les organisations syndicales continueront à rester vigilant et se réservent le droit à prendre toutes les actions qu'ils jugent nécessaires dès l'apparition des premiers cas de non-respect du cadre légal relatif à la cogestion respectivement des premières sanctions à l'encontre des salariés qui ne respectent pas le CovidCheck.



2022

●●●●●●●● **LOADING**

RÉCEPTION DU NOUVEL AN

25 janvier 2022 - 19h00
Casino 2000
Mondorf-les-Bains

Sous réserve des mesures légales COVID-19 d'application à cette date

Plus d'informations : www.lcgb.lu



Conventions collectives

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Dans un contexte économique très tendu, 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.



HGK Liquid Shipping Lux S.à r.l

Signature : 16 juin 2021

Validité : 01/07/2021-30/06/2024 - 3 ans

Acquis :

- structure salariale simplifiée ;
- augmentation de la masse salariale de plus de 5 % ;
- introduction de compléments de salaire pour l'expérience professionnelle (marins et skippers) et d'un supplément de salaire pour l'expérience des brevets (timoniers) ;
- ajustements salariaux fixes en cas d'une prolongation automatique de la convention collective au-delà de 2024.



Luxfuel S.A

Signature : 16 juin 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2021

Acquis :

- paiement d'une « prime COVID » de 770 € à chaque salarié ;
- augmentation du nombre de jours de congé de 28 à 29 jours ;
- introduction d'une prime d'un mois de salaire à l'occasion de la 25^e année d'ancienneté au sein de l'entreprise ;
- changement des modalités concernant l'attribution de la prime de mérite, permettant une évaluation plus objective des salariés.



International School of Luxembourg (ISL)

Signature : 18 juin 2021

Validité : 2 ans à partir du 01/09/2021

Acquis :

- prime unique de 480 € pour tous les salariés ;
- prime unique supplémentaire de 480 € pour les salariés ne faisant pas partie ni du corps enseignant ni du personnel de santé ;
- augmentation des chèques-repas à 10,80 € ;
- augmentation des indemnités de déménagement (salariés expatriés) ;
- mise à jour de l'article sur les jours de congé pour raisons familiales en accord avec la nouvelle loi en vigueur.



Commune de Clervaux

Signature : 2 juillet 2021

Validité : 2 ans jusqu'au 30 juin 2023

Acquis :

- introduction des comptes épargne-temps pour les heures supplémentaires, les jours fériés et le travail du dimanche et des jours fériés ;
- adaptation des allocations familiales à 29 points pour les salariés couverts par les nouvelles dispositions (L 2015) ou en mutation ;
- ajustement des taux pour les travaux de fossoyeurs ;
- alignement du congé spécial sur la législation existante tout en conservant certains extras.



Encevo

Le 15 juillet 2021, les syndicats OGBL et LCGB et la direction ont signé le texte coordonné de la nouvelle convention collective pour les salariés du groupe Encevo. Le texte global actualisé intègre les améliorations négociées de l'accord complémentaire signé le 22 décembre 2020.



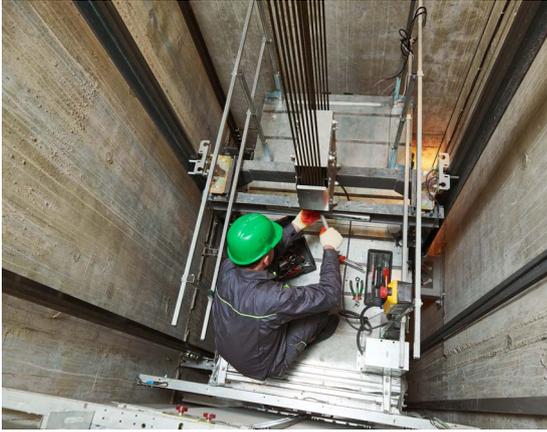
Delhaize

Signature : 20 juillet 2021

Validité : 3 ans du 01/07/2021-30/06/2024

Acquis :

- prime de fin d'année jusqu'à 105 % avec la condition d'absentéisme et d'avertissement. La condition de performance ne sera plus prise en compte ;
- un jour de congé d'ancienneté supplémentaire pour chaque tranche de 5 ans d'ancienneté ;
- un jour de congé supplémentaire à partir de 25 années de service ;
- le travail de dimanche sera dès à présent majoré à 90 %.



Ascensoristes

Signature : 22 juillet 2021

Validité : prolongation jusqu'au 31 juillet 2024

Acquis :

- à partir du 1^{er} août 2021, les chèques repas augmenteront à 8,00 € ;
- à partir du 1^{er} janvier 2024, les chèques repas augmenteront à 8,50 € ;
- au 1^{er} janvier 2023, les salaires barémiques de toutes les catégories de salariés augmenteront de 2 % ;
- adaptation du barème afin de rendre plus juste les changements de classe ;
- adaptation des jours de congé liés à l'ancienneté.



LPEM

Signature : 28 juillet 2021

Validité : 01/10/2021-31/12/2023

Acquis :

- augmentation linéaire de 1 % du barème au 1^{er} janvier 2022 et de 1 % du barème au 1^{er} janvier 2023 ;
- revalorisation de la carrière du maître d'enseignement et des carrières pour le personnel technique et administratif ainsi que l'introduction d'une nouvelle carrière pour le BTS ;
- augmentation de la prime de régence.



Secteur carreleur-marbrier-tailleur de pierres

Signature : 8 septembre 2021

Validité : prolongation de 36 mois jusqu'au 31 août 2024

Acquis :

- augmentation des salaires barémiques de 0,75 % au 1^{er} septembre 2022 et au 1^{er} septembre 2023 ;
- ajout d'un article sur le paiement des frais de stationnement ;
- adaptation de l'indemnité de congé ;
- précision d'un article sur le travail au forfait d'une surface de plus de 500 m² ;
- modification et amélioration des paramètres liés au travail à forfait.



Navigation fluviale - FEDIL Shipping

Avenant à l'accord interprofessionnel

Signature : 7 octobre 2021

Acquis :

- le salaire mensuel du personnel travaillant à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois et ne résidant pas au Luxembourg ne peut être inférieur au montant fixé par référence aux rémunérations généralement recommandées par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ;
- l'armateur pourrait être obligé de mettre en place un système de management de la sécurité (SMS) tel que prévu par la SOLAS.



Zara

Signature : 25 octobre 2021

Validité : 01/11/2021-31/10/2024

Acquis :

- prime de fin d'année égale à un mois de salaire et liée à la présence ;
- jusqu'à 4 jours de congé supplémentaire en fonction de l'ancienneté ;
- barème des salaires avec augmentation salariale au terme de respectivement 5 et 10 ans d'ancienneté pour les salariés considérés comme « non qualifiés » ;
- limitation des heures supplémentaires ;
- durée minimale de 5 heures de travail par jour.



Ville d'Ettelbruck

Signature : 25 octobre 2021

Validité : jusqu'au 31/12/2023

Acquis :

- introduction du compte épargne-temps valable à partir du 01/07/2021 ;
- astreinte d'été : doublement des taux de 8 à 16 heures par semaine ;
- astreinte hivernale : 5 taux horaires par semaine ;
- allocation vestimentaire : conversion en 2 points de salaire par mois (à prendre en compte dans le calcul de la pension) valable à partir du 01.01.2021.



Heintz van Landewyck

Signature : fin octobre 2021

Validité : 01/01/2021-31/12/2023

Acquis :

- maintien de la réglementation des augmentations annuelles pour les salariés intellectuels ;
- adaptation de la grille salariale des cols bleus ;
- augmentations salariales ;
- à l'occasion du 175^e anniversaire : octroi d'une prime unique nette de 250 € en juin 2022 à chaque salarié ;
- maintien du lundi de Carnaval comme jour férié.



A woman with blonde hair, wearing a white face mask with a colorful floral pattern and a grey sweater, is sitting at a wooden desk. She is looking down at a silver laptop, with her hands on the keyboard and trackpad. The background is a blurred indoor setting. A large green circle is overlaid on the left side of the image, containing the word 'Entreprises' in white, bold, sans-serif font, flanked by two white diagonal lines.

Entreprises



PLANS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (PME)

A travers toute la pandémie liée au COVID-19, nombreux secteurs ont dû faire face à des difficultés considérables. Voilà pourquoi nombreux PME furent négociés et signés.

Secteur automobile

La FEDAMO et la Fédération des Carrossiers, l'OGBL et le LCGB ont fin juin 2021 signé la prolongation du PME initial (du 11 février 2021) jusqu'au 31 décembre 2021.

Horeca

Début de juin 2021, la fédération HORESCA ainsi que les syndicats OGBL et LCGB ont signé un PME sectoriel pour les entreprises de l'Horeca jusqu'au 31 décembre 2021.

Taxis

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport, et l'OGBL ont signé le 28 juin 2021 un 2^e PME sectoriel pour les entreprises de taxis avec une durée de validité 6 mois, à savoir jusqu'au 31 décembre 2021.

Centres de formation privés

Le LCGB a signé le 10 septembre 2021 la prolongation du PME sectoriel pour les centres de formation privés pour éviter des licenciements et des fermetures d'établissements.

UN PME VISE À GARANTIR LA SAUVEGARDE DES EMPLOIS 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 ;
- non-remplacement des départs ;
- encouragement à des formations pour les salariés en interne et en externe avec une garantie salariale de 100 % ;
- interdiction de licenciement pour raisons économiques pendant la durée du PME.



FORMATION DES ÉDUCATEURS

Le LCGB revendique une formation cohérente pour les métiers éducatifs adaptée aux besoins du terrain !

Avant l'été 2021, le Ministre de l'Éducation a annoncé le projet de réforme de la formation des éducateurs, qui prévoit pour la rentrée scolaire 2021/2022 :

- la mise en œuvre d'une formation d'un an afin de permettre aux étudiants diplômés d'un certificat d'études secondaires en sciences sociales de devenir éducateur ;
- le développement d'un DAP éducation pour permettre aux auxiliaires de vie des réorientations professionnelles entre métiers d'aides et de soins et métiers éducatifs.

Alors que le besoin d'adaptation des formations existantes s'avère nécessaire, le LCGB regrette fortement que les différents acteurs

n'ont pas été impliqués dès le départ dans ce projet de réforme.

Il en résulte une démarche irréfléchie du Ministre compétent qui risque de déboucher sur une réforme sans concept d'intégration avec les autres voies de formation y relatives comme notamment celle de l'éducateur diplômé qui doit suivre une formation de 3 ans.

Il existe également un risque réel que le côté pratique de la formation soit négligé et que les futurs éducateurs diplômés ne soient pas à la hauteur des exigences de la profession. Pour le LCGB, il est primordial que les étudiants puissent acquérir le plus de notions pédagogiques et méthodologiques que possible afin d'exercer leur métier en toute conscience

professionnelle. Pour cette raison le LCGB exige que :

- la réforme de la formation des éducateurs diplômés soit mis en suspens et rediscuté, dans le respect du dialogue social et sur base des besoins du terrain ;
- toute réforme des formations existantes doit se faire sur base d'un concept cohérent et global pour des professions éducatives attractives ;
- l'apprentissage dual (théorie et accent plus fort sur le volet pratique) et la formation professionnelle continue soient renforcés de manière générale ;
- l'adaptation des tâches, attributions et compétences des différents métiers éducatifs aux réformes envisagées.

MEDIAHUIS LUXEMBOURG & REGIE.LU

Dans le cadre du renouvellement de la CCT, le LCGB œuvre pour un avenir pérenne des salariés contrairement à la direction !

Fin septembre 2021, le LCGB a demandé l'ouverture des pourparlers et compte aborder les négociations dans un esprit constructif. Le LCGB considère que la convention collective détient des aspects positifs à garder et croit que la plupart des modalités sont d'actualité et restent pertinentes. Ainsi, le LCGB ne dénonce pas la convention et surtout pas dans sa totalité.

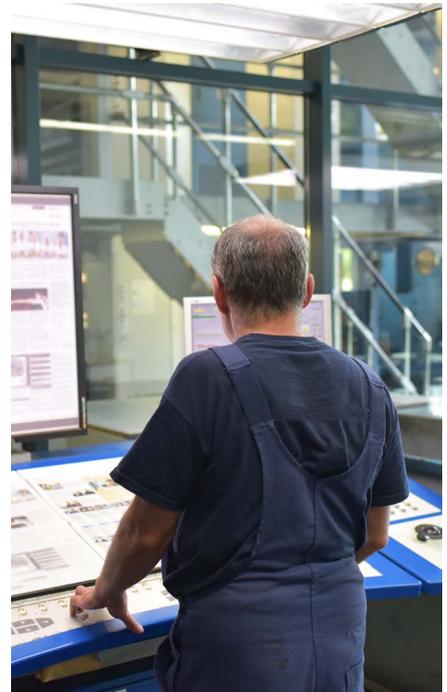
L'approche de la direction n'est rien d'autre qu'une provocation. En dénonçant la convention collective dans son entièreté, elle force un calendrier de négociation avec obligation de résultat au plus tard au 17 août 2022. Passé ce délai, l'employeur met volontairement en péril les acquis de la convention collective de travail et provoque, une fois de plus, le risque d'un conflit social !

La provocation de la direction continue au niveau de son catalogue de revendications. Sans surprise, il vise à supprimer l'article 38 sur la garantie de l'emploi ainsi que les mo-

dalités sur le paiement des avances garanties sur le traitement variable. Pour le LCGB, ces éléments de la convention collective sont essentiels pour le maintien de l'existence des salariés !

Après des années difficiles suite aux plans sociaux et à la réforme complète de la convention collective en 2015 et suite à l'engagement des salariés pendant la crise sanitaire, le LCGB s'engage à maintenir des bonnes conditions de travail. De ce fait, le LCGB ne soutient pas la détérioration franche des conditions de travail et s'engage pour une forte convention collective de travail reconnaissant l'engagement des salariés.

Malgré le comportement provoquant de la direction, le LCGB abordera cette négociation de la façon la plus sereine possible et dans le strict intérêt des salariés. Si nécessaire, il engagera tous ses moyens dont il dispose afin de défendre les acquis de la convention collective !



DUSSMANN SERVICE

Depuis des mois, la délégation LCGB, majoritaire chez Dussmann Service, réclame et insiste auprès de la direction la régularisation du non-respect du repos hebdomadaire de 44 heures pour les salariés sur les sites de Delhaize. Cet engagement a enfin porté ses fruits. Les salariés ont enfin eu droit à leur dû ! Grâce à l'intervention du LCGB, les salariés concernés par cette irrégularité et injustice seront enfin récompensés à juste titre et selon les dispositions légales. Ils bénéficient de 6 jours de congé supplémentaires, qui ont été inscrits sur la fiche de salaire de septembre 2021.

ASTRON BUILDINGS

Le 23 septembre 2021, LINDAB a vendu ASTRON BUILDINGS S.A. au GROUPE BRIAND, un groupe français spécialisé dans la construction de bâtiments. Suite à cette annonce subite, le LCGB et l'OGBL ont demandé une entrevue d'urgence auprès de la direction d'ASTRON pour recevoir des informations sur le futur du site luxembourgeois et son nouveau rôle au sein du groupe français. Le LCGB et l'OGBL s'engagent à demander des garanties pour l'emploi, ainsi que des garanties pour la pérennité du site de Diekirch, auprès des directions d'ASTRON et du GROUPE BRIAND.

EMPLOYÉS BANQUE

Le 8 octobre 2021, l'OGBL et le LCGB ont rencontré l'ABBL pour se concerter sur le congé social. Sur base de la CCT banques, les modalités doivent être réglées pour au plus tard le 31 décembre 2021. Si des détails tels que le champ d'application du congé social ont fait l'objet de discussions controversées, les parties se sont accordées sur les principes de base essentiels : en particulier, le fait que la procédure d'accorder un congé social est la même que la procédure en cas d'absence pour maladie. A savoir que le droit au congé social pour tous était une revendication de l'OGBL et du LCGB.



SERIS SECURITY

En date du 12 octobre 2021, les syndicats OGBL et LCGB ont rencontré la direction de Seris Security afin d'entamer les négociations pour un plan de maintien dans l'emploi (PME).

En effet, suite à l'internalisation des services de sécurité du Parlement européen à partir du 1^{er} janvier 2022, Seris Security risque de se retrouver en sureffectif.

Même si la direction de Seris a déjà essayé de contrecarrer au mieux les conséquences de cette internalisation, les partenaires sociaux sont d'avis qu'il est nécessaire de réaliser un plan de maintien dans l'emploi.

Ceci permettra effectivement de recourir à l'ensemble des moyens légaux disponibles (formations, travail à temps partiel, prêt de main d'œuvre, aménagements des heures de travail, etc.) et favorisera une recherche active de solutions au niveau sectoriel. Toutes

ces options doivent être pleinement utilisées avant de parler de licenciements secs.

Au cours d'une première réunion, qui s'est déroulée dans un climat très constructif, une série de mesures a pu être retenue avec un accent particulier mis sur les efforts de formation en vue d'une reconversion interne ou externe des salariés concernés. Alors que la loi sur les transferts d'entreprise est généralement la règle en cas de perte d'un contrat, ce qui est d'ailleurs très courant dans le secteur de la sécurité privée, celle-ci n'est pas appliquée en cas d'internalisation d'un service. Les agents affectés jusqu'à présent au Parlement européen auraient dû passer le concours interne s'ils souhaitaient garder

leur poste, chose qui était pour le moins controversée.

Bien que le Parlement européen ait entre-temps aligné les salaires de base sur les salaires minimaux luxembourgeois, ceci n'était pas toujours le cas ces dernières années. Les syndicats rappellent toutefois qu'une majorité d'agents de sécurité privée bénéficient d'un salaire de base supérieur au salaire social minimum qualifié en raison de la grille de salaires de la convention collective sectorielle. L'OGBL et le LCGB insistent ainsi pour que toutes les institutions européennes basées dans le pays respectent et prennent en considération les dispositions légales et conventionnelles luxembourgeoises.



Réunions de travail

- 1 JMS Constructions
- 2 Dussmann Service
- 3 Zeeman
- 4 Taxi Maia
- 5 ISS
- 6 JMS Construction
- 7 Delhaize
- 8 Commune d'Echternach
- 9 Domaines Vinsmoselle
- 10 Hoffmanns
- 11 LCGB-Navigation fluviale
- 12 LCGB-Transport Taxis
- 13 Commission des frontaliers allemands du LCGB



Pour le LCGB, il faudra prendre d'urgence toutes les mesures nécessaires, afin de protéger les chauffeurs de bus

SECTEUR BUS

Caméras de sécurité et boutons d'appel d'urgence fonctionnels pour éviter les agressions des chauffeurs de bus.

Début octobre 2021, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport, a réitéré ses revendications en matière de sécurité.

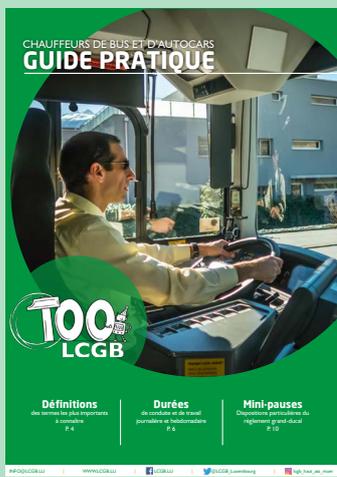
A des nombreuses reprises, notamment lors des derniers comités de pilotage sécurité

dans les transports publics, le LCGB avait émis la demande d'équiper tous les autobus de caméras de sécurité et de boutons d'appel d'urgence fonctionnels, afin d'éviter, non seulement les incivilités, mais également les agressions envers les conducteurs.

Le LCGB rappelle en outre que l'employeur est responsable de la sécurité et la santé de l'ensemble de ses salariés. A ce titre, il doit tenir compte de tous les risques professionnels en relation avec le métier et mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires afin :

- d'éviter les risques et les combattre à la source ;
- d'adapter les postes de travail en ce qui concerne l'ergonomie, les équipements et les méthodes de travail ;
- de planifier la prévention des risques ;
- de supprimer les dangers ou, le cas échéant, les réduire au maximum.

Face à un afflux exponentiel de voyageurs depuis la gratuité des transports en commun, le LCGB a au-delà également revendiqué la mise en place urgente d'agents de sécurité accompagnateurs dans tous les transports en commun, autobus compris. A savoir que de tels agents de sécurité accompagnateurs sont déjà une réalité au niveau de la mobilité ferroviaire.



Nouveauté :
Guide pratique pour
chauffeurs de bus et
d'autocars

www.lcgb.lu/actualites/publications/

ANNONCE DE VENTE DUPONT

Pour le LCGB, la priorité absolue restera la sauvegarde des existences et des accords sociaux.

Le 2 novembre 2021, la direction générale de l'entreprise phare Dupont de Nemours a rencontré la délégation du personnel de l'entreprise afin de lui confirmer son intention de vendre les sites de production de DTF (DuPont Teijin Films) et de Hytrel au Luxembourg, une vente qui concerne en total 350 emplois.

En effet, cette annonce est une surprise pour le LCGB, l'entreprise souhaitait se réorganiser en cédant une partie de l'activité luxembourgeoise. Pour finir, le deal n'avait

pas abouti, par conséquent les sites de production luxembourgeois ont poursuivi leur activité sous la tutelle de Dupont. Toutefois, dès le début, la délégation du personnel soutenue par le LCGB avait clairement pris position face à cette décision regrettable. En effet, Dupont de Nemours jouit d'un dialogue social de qualité depuis de nombreuses années : il s'agit d'un employeur solide au sein de l'industrie nationale.

Toute cessation de sites ou réorganisations pourraient malgré tout avoir des consé-

quences néfastes sur l'emploi. En conséquence, le LCGB s'était déjà dans le passé clairement manifesté afin de garantir les emplois du site. Pour le LCGB, la priorité absolue restera la sauvegarde des existences, des accords sociaux convenus et un plan d'avenir industriel avec le nouveau repreneur. Voilà pourquoi le LCGB, syndicat majoritaire au sein de l'entreprise, a demandé une entrevue de toute urgence afin de connaître la teneur des événements actuels ainsi que les détails de cette réorganisation future et des éventuelles conséquences.

MÉTIERS DE SOINS ET SOCIO-ÉDUCATIFS

Le LCGB déplore que le gouvernement veuille se limiter à une solution bâclée en ignorant les revendications les plus essentielles.

Une réévaluation de la formation des métiers des secteurs de soins et socio-éducatifs est plus que nécessaire, mais doit s'inscrire dans un concept global. Ce concept doit notamment prévoir la revalorisation des emplois des salariés en exercice par une offre de formation continue et de requalification et la création de passerelles d'un métier à l'autre.

Concrètement, le LCGB revendique :

- une révision des attributions et compétences des différents métiers de santé et socio-éducatifs à la réalité et aux demandes du terrain ;
- une réforme de la formation de toutes les professions concernées 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 en collaboration avec les partenaires sociaux (p.ex. organisation de témoignages dans les écoles par des salariés, organisation de portes-ouvertes des différents établissements, etc.) ;
- une adaptation des conventions collectives dans le but d'améliorer les conditions de travail.

En conséquence, les partenaires sociaux doivent obligatoirement être associés à l'adaptation des compétences et attributions des différents métiers et à l'élaboration de toute nouvelle formation pour garantir la co-

hérence entre les professions et les réalités du terrain. Pour cela, le LCGB demande un vrai dialogue social entre tous les acteurs pour améliorer l'attractivité des métiers concernés et lutter ainsi contre la pénurie de personnel.







Réunions de travail

- 1 Forum pour l'Emploi
- 2 Comité LCGB-CNSG
- 3 Constructions Rinnen
- 4 Dussmann Service
- 5 CHL
- 6 Sales-Lentz
- 7 Départ en pension ISS
- 8 DD Constructions
- 9 Indigo Park
- 10 Cardoso & Fils
- 11 LCGB-POST
- 12 Seniorie Saint Joseph Consdorf
- 13 LCGB-Construction et Artisanat
- 14 ABSC
- 15 Salariés d'Etat
- 16 Wickler-Frères
- 17 Commune de Hesperange
- 18 Innoclean
- 19 Ville de Luxembourg
- 20 SICA
- 21 Dussmann Catering
- 22 HRS

CERTIFICAT D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DIGITAL

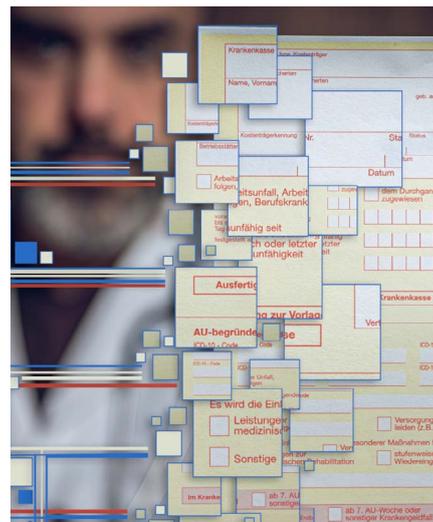
L'Allemagne vient d'introduire au 1^{er} octobre 2021 le certificat électronique d'incapacité de travail (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - eAU).

Les certificats de maladie sont désormais transmis numériquement par les cabinets médicaux directement aux caisses d'assurance maladie allemandes.

Pendant une période transitoire (jusqu'au 1^{er} juillet 2022), les médecins doivent toutefois sur demande du patient imprimer des copies papier des certificats. A chaque passage auprès d'un médecin en Allemagne, tous les assurés luxembourgeois doivent donc demander expressément l'impression du certificat digital d'incapacité de travail en double exemplaire : un pour l'employeur (sans diagnostic) et un pour le patient (avec diagnostic). L'original doit être transmis à la CNS pour déclarer l'incapacité de travail, une copie est à préserver par l'assuré.

L'envoi à l'employeur se fait conformément aux règles internes de l'entreprise. L'envoi à la CNS se fait soit par courrier postal (CNS - Incapacité de travail - L-2980 Luxembourg) soit par e-mail (saisieCIT.cns@secu.lu) sous forme de document scanné. Les délais d'envoi restent inchangés, à savoir au plus tard le 3^e jour de l'absence de maladie !

Il s'agit d'une solution transitoire valable jusqu'au 1^{er} juillet 2022. La CNS travaille en étroite collaboration avec les autorités allemandes pour mettre en oeuvre une solution définitive. Par le biais de ses représentants au sein du Conseil d'Administration de la CNS, le LCGB suivra ce dossier de près et informera ses membres dès qu'il y a des nouvelles.



Le LCGB a la profonde tristesse de vous faire part du décès de Antoine dit Tun ENGEL, porteur de drapeau et membre de la section Differdange Johnny HILSEMER, Président de la délégation Dupont, Président du LCGB-Indusid et membre du comité exécutif du LCGB