

01/2022

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Le Gouvernement est-il conscient
des risques ?
P. 2

Dossier

Égalité salariale : Le LCGB oeuvre
pour un combat contre la sous-
évaluation du travail d'une catégorie
de salariés.
P. 4

Tripartite

La réaction du Gouvernement aux
arguments et aux revendications
des syndicats a été marquée par
une arrogance sans précédent.
P. 12



Patrick DURY
Président National
du LCGB

Le Gouvernement est-il conscient des risques ?

“ Fin de l’année passée, le Gouvernement a décidé d’introduire le CovidCheck 2G dans le domaine des loisirs, de la culture et des sports ainsi que le CovidCheck 3G au travail.

Certes le 2G dans les loisirs et le 3G au travail représentent une restriction de nos libertés et parfois une véritable corvée en présentant à chaque entrée un certificat valable et une preuve d’identité.

Malheureusement, toutes ces restrictions et efforts n’ont pas permis de briser la vague actuelle qui est marquée par un nombre record au niveau des infections journalières.

Le fonctionnement des entreprises est d’ailleurs fortement impacté par l’absentéisme suite aux infections record et au nombre croissant de parents en congé pour raisons familiales suite à la mise en quarantaine de leurs enfants ou encore la fermeture temporaire de structures d’accueil.

Le recours massif au télétravail et la flexibilité des salariés concernés ont jusqu’à présent permis d’éviter le pire, mais notre économie tourne au ralenti et parfois de façon plutôt difficile.

Si la situation dans les hôpitaux est stable avec un nombre d’hospitalisations relativement bas aux soins intensifs par rapport à la situation de fin 2020 / début 2021, le personnel soignant reste toujours fortement sollicité.

Dans ce contexte, l’avis du groupe ad hoc d’experts de mi-janvier 2022 permet désormais de se baser sur des recommandations motivées par le constat que le risque

d’hospitalisations ou de décès est moins élevé pour les personnes ayant un schéma vaccinal complet.

L’avis du groupe ad hoc d’experts tire la conclusion d’une obligation vaccinale partielle pour la population résidente et active en fonction de l’âge (50 ans ou plus) ou en contact avec des personnes vulnérables, des patients ou des résidents dans des structures de soins afin de disposer d’un véritable cordon sanitaire autour de ces personnes.

Le vaccin est l’unique remède dont nous disposons pour éviter une congestion de notre secteur hospitalier, pour mettre un terme au drame humain que la perte ou la maladie grave de nos proches représente et pour sortir du marasme économique et social dans lequel la pandémie nous a mené.

Le vaccin constitue à l’heure actuelle la seule issue de la crise sanitaire. En effet, le vaccin évite de tomber gravement malade d’une infection au COVID-19.

Confronté à la situation actuelle, le Gouvernement a décidé de donner plus de libertés aux résidents et salariés de notre pays. Le Gouvernement argumente ce changement de cap surtout par « l’évolution positive » dans les hôpitaux.

En conséquence, le retour au 3G dans les loisirs et la fin de la fermeture obligatoire des bars et restaurants à 23 heures sont les « points forts » des décisions du Gouvernement.

Le Gouvernement insiste toujours sur l’importance de la vaccination pour sortir définitivement de la crise sanitaire. En même temps, la volonté politique d’introduire

Les grands espoirs que la Ministre de la Santé met dans les prochains mois peuvent être trompeur.

une obligation vaccinale est relativisée puisque la décision définitive serait à prendre en fonction de l'évolution de la pandémie.

Les grands espoirs que la Ministre de la Santé met dans les prochains mois peuvent être trompeur.

Un recul des infections au printemps et au temps plus clément de l'été n'est pas un phénomène nouveau, mais plutôt une répétition de l'expérience vécue auparavant.

La véritable question se pose dès lors en automne ou le virus pourrait réapparaître et faire un véritable fracas au sein d'une population dont le taux de vaccination, surtout dans les groupes à risques, est insuffisant pour endiguer la pandémie.

“ La question se pose si le Gouvernement est conscient des risques de sa démarche ?
Est-ce que le Gouvernement a entrepris toutes les mesures dont il dispose pour éviter en automne le retour de la pandémie ? »

Est-ce que le Gouvernement est véritablement conscient de la précarité dans laquelle nous vivons ?

Beaucoup de drames, de pertes de vie humaines et de maladies graves auraient pu être évités si la politique nationale et européenne avait saisi à temps la gravité de la situation.

SOMMAIRE

4	Dossier : Égalité salariale
8	Actualité
14	Conventions collectives
18	Entreprises
34	Services & prestations

Dossier

Égalité salariale





Au Luxembourg, comme dans toute l'Union européenne, l'inégalité salariale liée au genre reste même au 21^e siècle un sujet prépondérant. Au Grand-Duché, si un homme touche à 100 € pour une tâche donnée, une femme ne gagne uniquement 96 € pour cette même tâche ! Et à travers l'Europe, la situation est encore plus inquiétante, avec des salaires en moyenne 15% plus faibles pour les femmes que pour leurs collègues masculins.

Pourtant, le Luxembourg s'engage en la matière, de fait que l'on puisse constater une différence de salaires réduite à 1,3%. Il se positionne ainsi en tête des Etats membres de UE.



Taina Bofferding

« Ce bon résultat en matière d'égalité salariale ne doit pas nous empêcher de continuer nos initiatives en faveur d'une égalité de fait sur le marché du travail pour combler, plus particulièrement, le manque de femmes aux postes à responsabilité et la sous-représentation des hommes dans les emplois à temps partiel. »





ÉGALITÉ SALARIALE

En 2016, une loi a inscrit l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans le Code du travail, principe également ancré dans la Constitution du Luxembourg et au niveau des traités européens.

Les inégalités représentent désormais des infractions et sont punissables d'une amende. Cela signifie qu'à partir du moment où une différence de salaire ne peut pas être justifiée par des raisons objectives et qu'elle est fondée sur des considérations de genre, l'employeur se voit infliger une amende entre 251 € et 25.000 € et le double de l'amende en cas de récidive dans le délai de 2 ans.

Un employeur ne peut donc pas se fonder sur d'autres critères que les connaissances, l'expérience et les responsabilités pour déterminer la rémunération du salarié. Pour être considérés de valeur égale, les travaux effectués par les salariés doivent exiger d'eux un ensemble comparable, à savoir :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience ;
- de responsabilités et charge physique ou nerveuse.

Une différence de salaire ne peut se justifier alors que si elle s'appuie sur des raisons objectives et non-discriminatoires.

Champ d'application

Les dispositions relatives à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes s'appliquent au salaire ordinaire de base ainsi qu'à tout autre avantage payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Sont ainsi visées toutes formes de rémunération, telles que par exemple le 13^e mois, une prime de résultat, des majorations pour travail de nuit, etc.

Les différents éléments composant le salaire de base sont à établir selon des normes identiques pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être identiques pour tous les salariés.

Clauses contractuelles, conventionnelles ou dispositions d'un règlement intérieur

Il n'est pas permis d'inclure des clauses ou dispositions dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou dans un règlement intérieur d'entreprise, qui comporte pour un ou des salariés (n'importe le sexe) un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. Dans ce cas, le salaire plus élevé dont bénéficient les salariés les mieux lotis se substitue de plein droit au salaire moins élevé.

Egalité de traitement et non-discrimination

En droit, discriminer signifie « traiter de manière moins favorable une personne comparée à une autre personne placée dans la même situation ou dans une situation comparable et cela pour un motif interdit ».



Le Code du travail interdit la discrimination sur le lieu de travail et prévoit des voies de recours. Il dresse un relevé de 9 motifs interdits pour fonder une différence de traitement, dont notamment la discrimination fondée sur le sexe.

A part de l'égalité salariale, ces motifs de discrimination s'appliquent également :

- aux conditions d'accès à l'emploi et au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement et de promotion ;
- à l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion ;
- aux conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ;
- à l'affiliation et l'engagement dans une organisation de salariés, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

Que faire en cas d'inégalité de traitement ?

Charge de la preuve

Le salarié, qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » doit soumettre au juge du Tribunal de travail des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération. C'est le même principe que la charge de la preuve dans le cas d'une discrimination : « il incombe au salarié qui s'estime victime d'une discrimination de prouver qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par l'employeur à son collègue de l'autre sexe et qu'il exerce en réalité un même travail ou un travail comparable à celui effectué par son collègue de référence ».

Rôle de la délégation du personnel

Le salarié est encouragé de s'adresser aux délégués du personnel étant donné qu'il est leur rôle et devoir de défendre le respect des conditions de travail justes et équitables et de porter à la connaissance de l'employeur toute réclamation individuelle. Ils pourront servir de soutien et d'intermédiaires avec l'employeur.

Rôle du délégué à l'égalité

Le délégué à l'égalité a pour rôle de veiller à l'égalité de traitement entre les sexes quant à :

- l'accès à l'emploi ;
- l'accès à la formation et à la promotion professionnelle ;
- la rémunération ;
- les conditions de travail.

Rôle des syndicats

En cas de traitement inégal entre salariés, la loi accorde aux syndicats le droit d'agir en justice contre l'employeur, à condition d'avoir l'accord du salarié dont ils défendent les droits.

Le LCGB oeuvre pour un combat contre la sous-évaluation du travail d'une catégorie de salariés et les inconvénients des modalités de travail via les négociations collectives afin de mieux concilier leur vie professionnelle et familiale. Pour le LCGB, il est primordial de prendre les mesures nécessaires pour :

- une stricte égalité de traitement de tous les salariés ;
- l'application stricte du principe de l'égalité 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 oeuvre 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 oeuvre 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.

Actualité





INDEXATION ET HAUSSE RÉTROACTIVE DES ALLOCATIONS FAMILIALES

L'indexation de l'allocation familiale entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022 est applicable rétroactivement au 1^{er} octobre 2021. Les montants supplémentaires pour les mois d'octobre à décembre 2021 seront versés automatiquement fin janvier 2022, ensemble avec l'allocation familiale de ce même mois.

Concernant les bénéficiaires d'allocations différentielles, le versement de la période de juillet à décembre 2021, qui interviendra fin janvier 2022, tiendra également compte de l'indexation rétroactive du montant de l'allocation familiale luxembourgeoise.

Suite à la réindexation du montant de l'allocation familiale et l'application du mécanisme de l'ajustement des pensions, les « Rápidos », reprenant les paramètres sociaux principaux valables au 1^{er} janvier 2022, ont été adaptés.



**Téléchargez-les
Rápidos adaptés suite
à l'augmentation de
l'allocation familiale et des
pensions au 01/01/2022
via**

www.lcgb.lu



MESURES SANITAIRES AU TRAVAIL

Face à des décisions gouvernementales à la fois contraignantes et incohérentes, le LCGB a certes pu limiter la casse pour les salariés, mais reste sur sa faim en ce qui concerne le droit de recours aux autotests rapides.

Introduction du 3G facultatif au travail sans garanties légales

En octobre 2021, le Gouvernement a introduit le 3G facultatif en entreprise sans discussion préalable avec les partenaires sociaux. Le Gouvernement s'est ainsi délaissé de ses responsabilités dans la lutte contre la pandémie et refilait la patate chaude aux employeurs sans considérer les risques pour les salariés. Le LCGB s'est ainsi opposé à cette loi floue qui ne prévoyait ni les modalités pratiques ni des garanties légales quant aux sanctions ou risques de licenciement.

Décision gouvernementale de rendre le 3G obligatoire au travail

Compte tenu de l'évolution des infections et vu les incertitudes liées au variant Omicron, le Gouvernement a pris en décembre la décision d'instaurer le 2G pour les activités de loisirs et le 3G obligatoire au travail. Le LCGB n'étaient pas demandeur de cette mesure et est intervenu auprès du Gouvernement pour limiter les contraintes et risques pour les salariés. Les concessions suivantes ont été faites par le Gouvernement :

- la non-présentation d'un certificat de vaccination, de rétablissement ou de test valide et l'absence en résultant ne peut pas servir de motif pour un licenciement ;
- une dérogation à la législation sur la protection des données (RGPD) permet aux salariés vaccinés et guéris de s'inscrire volontairement sur une liste afin de ne pas devoir se faire contrôler quotidiennement ;
- l'accès au travail pour les salariés non-vaccinés est garanti pour toute la journée lorsque le certificat de test est valable à l'heure de début du travail ;
- le 3G ne se s'applique pas au télétravail, ce dernier reste soumis au cadre réglementaire négocié entre partenaires sociaux, c.à.d. sur accord entre l'employeur et le salarié ;
- l'employeur reste libre de décider s'il veut imposer le 3G aux clients ou visiteurs ou se limite aux gestes barrières (port du masque, désinfection des mains et respect de la distanciation physique) ;
- le salarié qui ne peut pas présenter un

certificat de vaccination, de rétablissement ou de test valide n'a pas le droit d'accéder à son lieu de travail et peut se mettre en congé payé avec l'accord de l'employeur. Le cas échéant, le salarié n'est pas payé pour les heures de travail non prestées. Les périodes non-rémunérées sont cependant assimilées à des périodes de travail effectif faisant en sorte que l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale, les droits de pension, la durée des congés payés, les droits liés à l'ancienneté sont maintenus ;

- la situation des personnes ne pouvant pas se vacciner pour des raisons médicales peuvent désormais obtenir un certificat de contre-indication à la vaccination qui, ensemble avec un autotest rapide à réaliser sur place, donne droit d'accès au 3G et 2G ;
- dans la période du 15 janvier 2022 au 28 février 2022, toute personne en attente de sa 2^e dose de vaccination a droit à 5 bons/semaine pour des tests antigéniques rapides certifiés gratuits. Ainsi ces salariés ne doivent pas payer les tests pour se rendre au travail.

La revendication du LCGB de permettre le recours aux autotests rapides au travail a été refusée avec le motif que les autotests ne sont pas admis non plus dans le contexte du 2G. Sur ce point, le Gouvernement est revenu sur ses dires à la mi-janvier en allégeant le 2G par la réintroduction des autotests rapides sur place (régime dit 2G+). Cette politique gouvernementale ne peut être qualifiée d'incohérente puisqu'un allègement similaire n'a pas été mis en œuvre pour le 3G obligatoire entré en vigueur au 15 janvier 2022 !

3G facultatif au travail avec garanties légales et cogestion au sein de l'entreprise

Début février 2022, le Gouvernement a décidé d'alléger les mesures sanitaires dans le domaine des loisirs en passant du 2G au 3G. En même temps, le Gouvernement entendait prolonger le 3G obligatoire au travail pendant 1 à 2 mois.

Le LCGB s'est opposé au maintien du 3G obligatoire et a demandé son abolition pure et simple. Pour le LCGB, il est inadmissible

de décider des allègements dans le domaine des loisirs, d'abolir la mesure de quarantaine et d'alléger la mesure d'isolement, mais de maintenir en parallèle des restrictions sanitaires fortes au travail. Comme cette position du LCGB a été soutenue par l'ensemble des partenaires sociaux, le Gouvernement était seulement prêt à transformer le 3G obligatoire en 3G facultatif au travail.

Le LCGB a accepté ce compromis sous condition que les garanties légales applicables au 3G obligatoire (protection contre le licenciement, maintien de l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale, etc.) soient transférées au 3G facultatif et que chaque entreprise doive décider ensemble avec sa délégation du personnel sur l'instauration ou l'abolition du 3G facultatif. Ces conditions ont été acceptées par le Gouvernement.

Malgré le fait que le Gouvernement prévoit désormais le recours systématique aux autotests pour sortir d'une mesure d'isolement et qu'il a introduit à la mi-janvier 2022, en pleine vague d'infections, le 2G+ dans le do-

maine des loisirs, la revendication du LCGB de permettre le recours systématique aux autotests rapides dans le cadre du 3G a été refusée. Force est donc de constater que la politique gouvernementale au sujet des autotests reste plus qu'incohérente !

L'engagement du LCGB continue

Tout au long de la crise sanitaire, le LCGB s'est donné deux priorités : la protection de la santé et la sauvegarde des existences des salariés et de leur famille. Le LCGB s'est engagé afin d'encourager les salariés de se faire vacciner.

Dans le contexte du 3G au travail, le LCGB a pu limiter les risques existentiels pour les salariés. Toutefois, le LCGB continue à revendiquer l'accès de tous les salariés à des tests gratuits et maintient sa position que tout allègement des mesures sanitaires dans le domaine des loisirs doit automatiquement entraîner des allègements similaires au travail. Une abolition définitive du régime 3G doit avoir lieu le plus vite possible afin de permettre un retour à la vie normale d'avant la pandémie.

DIGITALISATION

Echange constructif sur le plan national d'inclusion numérique.



Le 31 janvier 2022, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre délégué à la digitalisation, Marc HANSEN, pour un échange de vue sur le plan national d'inclusion numérique.

La lutte contre une fracture digitale au sein de notre société figurant parmi une des priorités du LCGB, les discussions ont principalement porté sur les initiatives et projets étatiques en cours, notamment dans le domaine de la formation et de la sensibilisation. De même, les possibilités de collaboration entre le LCGB et le Ministère de la Digitalisation sur de futurs projets ont été élaborées.



TRIPARTITE - UN ÉCHEC INCOMPARABLE !

Les syndicats représentatifs au niveau national ont revendiqué un dialogue entre partenaires sociaux en vue de préparer l'organisation d'une sortie durable de la pandémie COVID-19.

Plus d'un an après l'annonce initiale, la 2^e réunion du comité de coordination de la tripartite depuis le début de la crise sanitaire s'est tenue le 13 décembre 2021. Ce sont justement les syndicats représentatifs au niveau national, la CGFP, le LCGB et l'OGBL, qui avaient longtemps insisté sur la nécessité d'une nouvelle tripartite. En effet ils ont revendiqué un dialogue entre partenaires sociaux en vue de préparer l'organisation d'une sortie durable de la pandémie COVID-19 et des défis essentiels des prochaines années, à savoir la transition numérique et écologique, et de garantir le modèle social luxembourgeois à long terme.

En amont de la réunion prévue pour le 13 décembre 2021, les syndicats avaient dénoncé la date tardive - uniquement trois jours avant le vote du budget 2022 à la Chambre des députés, il n'était en effet plus possible de supposer que les discussions au sein de la tripartite auraient en-

core une quelconque influence sur l'orientation budgétaire 2022. Les syndicats avaient proposé d'autres points à l'ordre du jour, qui ont tous été rejetés par le Premier ministre.

Étant donné que le ministre du Travail avait annoncé en amont de la tripartite que l'objectif principal de cette réunion était d'écouter les partenaires sociaux, on pouvait toutefois supposer qu'il ne s'agissait que d'une première réunion et que les différentes mesures seraient négociées lors des réunions ultérieures. Or, cela n'a pas été le cas. Il s'avère de plus en plus que le Gouvernement actuel ne traite pas une tripartite comme un processus, mais comme un événement.

Le scénario était le même qu'en juillet 2020.

Après des présentations détaillées de la situa-

tion économique et sociale par les ministres compétents, sans même qu'il soit possible de poser des questions, les syndicats et les représentants des entreprises ont pris la parole. Parmi les différentes propositions des deux parties, les ministres présents ont sélectionné une poignée de mesures qui ont ensuite été présentées à la presse comme soi-disant « résultat de la tripartite ». Nous sommes en effet loin des accords tripartites nationaux négociés souvent pendant des semaines comme à l'époque pré-gambienne.

Les syndicats représentatifs au niveau national se doivent donc de constater que le Gouvernement n'est pas en mesure de créer le cadre nécessaire à un dialogue social national fort. Bien qu'ils saluent la prolongation du chômage partiel exceptionnel, des aides aux entreprises et de l'accord entre les syndicats et le Ministre du Travail selon lequel, en cas de

chômage partiel, le salarié concerné gagne au moins le salaire social minimum, cela risque d'être insuffisant. La pandémie n'aura probablement pas atteint sa fin en février. Et bien sûr, les améliorations concernant l'embauche de réfugiés et les conjoints d'expatriés sont également les bienvenues.

Mais dans l'ensemble, il s'agit d'un paquet bien maigre face aux défis actuels. Il est incompréhensible que les représentants du Gouvernement soient manifestement d'avis qu'il n'y ait pas de problème de pouvoir d'achat au Luxembourg. Il ne s'agit pas seulement d'une divergence dans l'interprétation des chiffres - l'analyse du Gouvernement, qui se réfère exclusivement à une moyenne globale corrigée de l'inflation, selon laquelle le pouvoir d'achat serait resté « stable » pendant la pandémie, est manifestement en contradiction avec la réalité de la vie d'une grande partie de la population.

La hausse des prix de l'énergie, l'explosion des coûts du logement, l'inflation des coûts de l'alimentation, tous ces phénomènes actuels ne semblent pas préoccuper le Gouvernement. Partant du constat que la pandémie a fait souffrir le pouvoir d'achat, les syndicats ont formulé une série de revendications permettant de le renforcer. Les ajustements demandés concernaient notamment les prestations familiales, les mesures fiscales sélectives et les

mesures d'urgence en matière de logement. Ces demandes ont été justifiées par l'impact de la crise du logement sur les ménages, le taux de pauvreté croissant des familles monoparentales et des familles nombreuses, ainsi que le salaire social minimum toujours trop bas par rapport au seuil de pauvreté.

Les mesures annoncées, telles que la gratuité des cantines scolaires ou l'augmentation de 200 € de l'allocation de vie chère, ont été jugées insuffisantes au vu de la pression actuelle sur le pouvoir d'achat. Les syndicats ont également rappelé que les frontaliers, dont l'importance pour l'économie et le système social luxembourgeois a été démontrée de manière impressionnante lors de la pandémie, ne bénéficient pas de ces avantages en nature. Mais pour le Gouvernement, ce n'est apparemment pas un problème, mais un programme.

La réaction du Gouvernement aux arguments et aux revendications des syndicats a été marquée par une arrogance sans précédent.

Selon le Premier ministre, la plupart des problèmes soulevés par les syndicats n'auraient pas leur place dans la tripartite. Les sujets du logement et du climat, en particulier, devraient être discutés en dehors de la tripartite avec les ministres compétents. La tripartite devrait

être considérée exclusivement comme instrument de crise, et non comme un « salon de discussion », comme l'a souligné le Premier ministre lors d'une conférence de presse - qui n'a d'ailleurs en aucun cas été organisée avec les partenaires sociaux - à l'issue de la tripartite. Et ce alors que nous nous retrouvons certainement en situation de crise dans ces deux domaines !

Le Premier ministre a également souligné que l'état des finances publiques ne permettrait pas de prendre d'autres mesures ciblées pour renforcer le pouvoir d'achat, alors qu'elles étaient auparavant présentées comme les plus solides d'Europe. S'y ajoute sa demande que le pacte budgétaire des différentes propositions soit établi en détail par les syndicats. Combien de demandes des syndicats aux politiques à ce sujet sont restées sans réponse au passé ?

Il ressort de tout cela que la seule véritable avancée de la réunion a été le refus clair du Gouvernement face aux nouvelles tentatives du patronat de remettre en question l'indexation. Pourtant, il est clair que cela ne peut pas être satisfaisant d'un point de vue syndical.

Quoi qu'il en soit, les syndicats continueront à se battre pour un renforcement du pouvoir d'achat et pour une lutte contre les inégalités croissantes.

Fiscalité & Sécurité sociale

Les accords bilatéraux en matière de fiscalité avec l'Allemagne, la Belgique et la France qui réglementent les jours de télétravail en raison des mesures de lutte contre la pandémie COVID-19 seront maintenant au moins jusqu'au 31 mars 2022.

Les accords 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.

Les 4 pays ont également convenu de prolonger la disposition exceptionnelle, selon laquelle les journées de télétravail liées à la crise de la COVID-19 pour la détermination de la législation de sécurité sociale applicable aux salariés frontaliers ne sont pas prises en compte, jusqu'au 30 juin 2022.



Emploi & Handicap

Le 16 novembre 2021, le LCGB a participé en tant que partenaire de la Charte Emploi & Handicap à un événement de ProRSE, le réseau des professionnels actifs de la responsabilité sociale au Luxembourg.

Outre les objectifs de la Charte, qui vise un renforcement de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail via une promotion de la politique de la diversité et des égalités de chances, plusieurs activités concrètes des signataires ont été présentées.



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.



HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS

Signature : 15 novembre 2021

Validité : 01/07/2021-30/06/2023 - 2 ans

Acquis :

- amélioration des majorations pour heures supplémentaires ;
- procédure des heures de travail à retravailler ;
- 1 jour de congé payé supplémentaire pour 30 ans d'ancienneté ;
- mise en place d'un système de réduction de temps de travail via formation pour les salariés âgés de 55 ans et plus.



CR Retail

Signature : 18 novembre 2021

Validité : Prolongation de 3 ans

Acquis :

- paiement du « pécule de vacances » lors du paiement de l'acompte du mois de juin ou au plus tard lors du paiement du solde début juillet ;
- les augmentations forfaitaires seront dorénavant également payées aux salariés ayant atteint le SSMQ.



Pall Center

Signature : 29 novembre 2021

Validité : 01/12/2021-30/11/2024

Acquis :

- augmentation de la majoration du travail dominical de 70% à 80% ;
- amélioration de la prime de fin d'année de 20% avec des conditions plus favorables (à savoir que les accidents de travail et les hospitalisations ne font plus partie des jours de maladie) ;
- avantages spéciaux dans les produits foods ;
- instauration d'un article relatif au droit à la déconnexion.



Communes du Sud

Signature : 2 décembre 2021

Validité : 01/01/2019-31/12/2021

Acquis :

- augmentation de la prime spéciale (« Sonderzulage ») de 4 points à 15 points rétroactivement au 1^{er} janvier 2021 ;
- introduction du compte épargne temps (CET) ;
- paiement des frais de déplacement à 0,3 € par km ;
- amélioration des conditions d'entrée de carrière (« Einstiegskarrieren ») avec une augmentation des échelons 1 et 2 ;
- bonification d'ancienneté de service.



LUXLAIT

Signature : 5 janvier 2022

Validité : jusqu'au 31/12/2024

Acquis :

- prime d'appréciation : augmentation de la valeur par point à 16 € et 400 € max. annuel et indexé ;
- pécule de vacances : augmentation à 300 € et indexé ;
- majoration de 10% du travail de samedi ;
- prime d'absentéisme : augmentation de 50% du montant de l'enveloppe ;
- système d'évaluations : augmentation de 6,7% du montant de l'enveloppe ;
- indemnités pour travaux pénibles : augmentation à 0,80 €/heure. Le département PPNC a été rajouté à cet article pour en bénéficier.



Casino2000

Signature : 17 janvier 2022

Validité : 2 ans

Acquis :

- augmentation de tous les salaires mensuels de respectivement 75 € et de 0,5% du salaire, avec un minimum garanti de 100 € brut par personne ;
- augmentation de la période de référence en matière de temps de travail de 3 à 4 mois ;
- prime unique de 750 € ;



ASSURANCE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE
ZUSATZ KRANKENVERSICHERUNG

Avantages Santé, Spécial LCGB

Krankenversicherung – LCGB Vorteilsbedingungen



**Profitez d'une réduction
spéciale Affiliés LCGB
auprès de votre agence
AXA Luxembourg**

LCGB-Sondertarif bei Ihrer Agentur
AXA Luxembourg

Agence AXA Paul Hengen

33, Boulevard GD Charlotte,
L-1331 Luxembourg

T : 25 00 052

M : paul.hengen.agent@axa.lu



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 un tas de PME furent négociés et signés.

Secteur du catering

FEDIL Catering, le LCGB et l'OGBL ont mi-décembre 2021 signé le 1^{er} PME jusqu'au 30 avril 2022.

Centres de formation privés

Le LCGB et OGBL ont signé le 16 décembre 2021 le renouvellement du PME pour les centres de formation privés pour éviter des licenciements et des fermetures d'établissements.

Agences de voyages

Le LCGB et l'OGBL, ont signé le 16 décembre 2021 un PME visant le secteur des agences de voyages représentées au sein de l'ULAV (Union luxembourgeoise des Agences de Voyages).

Secteur taxis et bus

Le LCGB et l'OGBL ont signé deux PME sectoriels avec la Fédération des Taxis, Voitures de Location et Ambulances et l'ALTVA, ainsi que la FLEAA.

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.



UNITED CAPS WILTZ

**Est-ce qu'un litige social s'annonce ?
Blocage dans le cadre du renouvellement
de la convention collective.**

Lors de la 1^{ère} réunion de négociation, les 2 parties ont présenté leurs revendications. La commission de négociation s'est efforcée de défendre leurs honorables propositions face à une direction difficile à convaincre d'améliorer la convention actuelle. Parmi les revendications salariales figuraient la demande essentielle de revaloriser les salaires via une augmentation linéaire collective de 30 € ainsi que d'autres améliorations sociales, sans nécessairement toucher dans la trésorerie de la société.

Le syndicat LCGB et les délégués ont fait de nombreux pas envers la direction en adaptant leurs revendications, mais dans l'absence d'une augmentation pendant la durée revendiquée de 3 ans, les représentants salariaux n'ont pas de mandat pour signer une CCT d'une durée supérieure à 2 ans.

La direction refuse cependant toute négociation d'une quelconque augmentation, même après proposition de différentes alternatives. La direction refuse catégoriquement de revaloriser

l'effort des salariés de UNITED CAPS durant ces 24 derniers mois et reste sur la position de vouloir signer pour 3 ans, sans augmentation.

Le LCGB ensemble avec les représentants du personnel interprète ce refus de discussion comme un point de blocage et donc la direction remet volontairement ces négociations en péril. Le LCGB mettra tous ses moyens légaux en œuvre pour défendre et représenter au mieux les demandes et acquis des salariés d'UNITED CAPS.

LCGB-ACAP

Le travail du LCGB-ACAP continue de porter ses fruits, puisqu'une toilette provisoire a été installée au Quai 3 à la place de l'Etoile. Une solution durable va suivre prochainement. Le LCGB-ACAP continuera de s'engager pour un déploiement encore plus rapide des installations sanitaires. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé de l'évolution.

SECTEUR CONSTRUCTION - FAILLITES

En décembre, plusieurs entreprises du secteur de la construction ont été déclarées en état de faillite. Le LCGB a donné aide et assistance aux anciens salariés. Entre autres, les sociétés Bartz Constructions Sàrl, Construction Dumong Sàrl et Phénix Constructions Métalliques Sàrl, ont été déclarées en état de 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.

INDIGO PARK LUXEMBOURG

Première réunion de négociations : Proposition inacceptable de la direction.

Lors de la 1^{ère} réunion de négociations le 15 novembre 2021, le LCGB et la délégation du personnel ont présenté le catalogue de revendications sur base des avis recueillis auprès du personnel. En réponse, la direction nous a formulé leurs propositions, qui mèneraient tout simplement à abolir de la convention collective les acquis suivants :

- ART 20.3 : Suppression du 27^e jour de congé, et revenir sur les 26 jours prévus par le cadre légal pour une question d'organisation d'après leurs dires ;
- ART 26 : Suppression de la reconnaissance de la qualification professionnelle à partir de la 10^e année dans l'entreprise ;
- ART 29 : Suppression de la prime de rendement mensuelle versée au personnel « Agent d'exploitation » ;
- ART 33 : Suppression de la carte Sympass.

Pour le LCGB, cette proposition est inacceptable et nous l'avons fait clairement savoir à la direction. Pour le LCGB et la délégation du personnel, il est hors question de dégrader une convention collective et de retirer des acquis aux salariés qui ont été durement obtenus lors des précédentes négociations collectives. Par ailleurs, nous considérons également qu'une convention collective attrayante permet de fidéliser le personnel et permet de préserver la paix sociale au sein de l'entreprise.



TRANSPORT

Comité de Pilotage Sécurité dans les transports en commun : proposition du LCGB pour des cabines sécurisées acceptée.

Face à la crise sanitaire et face aux gestes barrières (masques, distanciation, etc.), l'agressivité d'une partie de la clientèle envers les chauffeurs de bus s'est malheureusement intensifiée. Comme certains voyageurs défoulent leurs frustrations et humeurs sur la 1^{ère} personne qui leur demanderait de porter le masque à bord du véhicule, le nombre d'agressions continue à croître. Ainsi, le Gouvernement a dû réagir rapidement et a, sur demande du LCGB, organisé un nouveau comité de pilotage de la sécurité dans les transports en commun en urgence ce 24 novembre 2021.

Le Ministre de la Mobilité a dans ce contexte

rappelé que l'obligation d'installation de caméras dans les autobus faisait partie de l'appel d'offre des soumissions RGTR. Un pas en avant donc pour la sécurité. La police disposera ainsi d'éléments plus conséquents pour retrouver et appréhender les auteurs de troubles.

Le LCGB salue cette avancée mais a fait remarquer au comité de pilotage que cette mesure était malheureusement insuffisante. En effet, les caméras enregistreront les agressions mais ne les empêcheront pas.

Afin de vraiment protéger les chauffeurs, des mesures plus efficaces doivent être réalisées.

Toutefois, selon le Ministère, la mise en place d'agents de sécurité serait trop coûteuse au vu du nombre de lignes à couvrir. Le LCGB a alors proposé de limiter le déploiement d'agents de sécurité sur les lignes et horaires les plus problématiques, mais cette proposition n'a pas non plus été retenue par le Ministère.

Avec la gratuité du transport en commun, les échanges entre les conducteurs et les voyageurs sont de plus en plus limités. Le LCGB a proposé l'installation de cabines sécurisées afin d'isoler les conducteurs et empêcher tout risque d'agression, une proposition qui a attiré toute l'attention et a été retenue par le Ministère.



L'accord tripartite courant jusqu'en 2025, de nombreuses réunions ont toujours lieu afin de s'assurer du respect de l'accord.

SIDÉRURGIE

Comité de suivi de l'accord tripartite LUX 2025 - Première étape accomplie, l'accord respecté !

Le 13 janvier 2022, le comité de suivi des investissements et des effectifs s'est réuni, tel que convenu au sein de l'accord tripartite sidérurgie LUX 2025, afin de s'assurer du respect de l'accord et de faire un bilan intermédiaire.

La direction d'ArcelorMittal a présenté l'état actuel après une année d'application de l'accord tripartite. Cette présentation a repris l'état d'avancement des différents objectifs visés en termes d'investissements et de réorganisation mais également des différentes mesures d'accompagnement. Elle était scindée en trois volets :

1. Investissements

ArcelorMittal s'est engagé sur une enveloppe de 165 à 205 millions € avec comme clé de répartition, 90 à 95 millions € pour les investissements clés et stratégiques, et environ 110 millions € sur l'entretien de l'outil. Un montant minimum garanti de 65 millions € a été convenu sur les investissements stratégiques. En cas de non-respect, une clause de redressement financier a été convenue.

Le LCGB constate que ce volet essentiel à la survie de la sidérurgie luxembourgeoise est respecté jusqu'à ce jour. En effet, la direction a présenté un engagement de 41 millions € sur l'enveloppe globale prévue. 1/5 de l'enveloppe totale est effectivement engagé et respecté. Le LCGB en a profité pour souligner différents points de détails importants liés aux projets clés et stratégiques.

En complément, le LCGB a demandé une clarification concernant l'intention de construire le nouveau bâtiment, prévu au Kirchberg, qui accueillera alors le siège de la société. A titre de rappel, la direction générale a pris l'engagement de garder le siège au Luxembourg et a précisé son intention de construire un nouveau bâtiment. A l'heure actuelle, nous apprenons que le dossier avance et bien d'autres informations complémentaires à ce sujet viendront prochainement.

Concernant l'atelier de Dommeldange l'investissement lié au transfert de deux activités essentielles vers les sites de Differdange et Rodange a été confirmé par le Groupe ArcelorMittal, ce qui permettra d'internaliser l'activité avec du personnel propre à l'entreprise comme convenu dans l'accord.

Cependant, le LCGB a de nouveau réitéré sa demande de respecter l'accord concernant le soutien des différents sites de production en vue de soutenir fortement les activités restantes au sein de l'atelier condition sine qua non de la survie du site.

2. Externalisations

Deux des externalisations importantes initialement prévues sont abandonnées ce qui implique la conservation, au sein de l'entreprise, de postes de travail, à hauteur de 31 personnes, ainsi que l'activité conséquente. Avec ce revirement, le LCGB se voit une fois de plus conforté dans sa position depuis le début des négociations de l'accord à ce sujet.

3. Evolution du sureffectif et des mesures d'accompagnement

A ce jour, le LCGB note que 345 postes de travail ont été supprimés sur les 536 initialement prévus. Ce qui correspond à environ 65% de l'objectif initial. Une certaine hâte pour la réduction d'effectif apparaît clairement sur le 1/5 de la durée de l'accord, principalement liée à des réorganisations dont la moitié proviennent de l'administra-

tion centrale. Même si l'accord est respecté, nous remarquons une nette tendance inversement proportionnelle à l'évolution des dépenses conséquentes au niveau des investissements (20% de l'objectif). Il ne s'agit plus d'être hâtif !

La cellule de reclassement (CDR) inclut actuellement environ 82 personnes liées à la CDR 2021 consécutive à l'accord LUX 2025. Le LCGB a placé l'accent sur l'importance de ne pas tarder à trouver une solution pérenne pour une soixantaine de salariés identifiés en mission et sans occupation.

La réorientation du volet formation doit être absolument intensifiée !

Au vu des besoins importants pour le renouvellement des compétences, de la gestion du sureffectif et de l'adaptation de la pyramide des âges, les syndicats se sont prononcés en faveur d'une continuation de la préretraite ajustement pour les classes d'âge 1965 et 1966. La direction de l'entreprise était en

défaveur et n'a pas l'intention d'en faire la demande.

Pour finir et en complément, la direction générale a abordé l'évolution du prix de l'énergie et ses propositions visant à atténuer l'impact sur la marche des usines. Dans l'hypothèse d'une continuation du renchérissement des prix, ArcelorMittal souhaiterait pouvoir faire appel au soutien de l'état pour ce cas conjoncturel. En outre, ArcelorMittal a sollicité le soutien des ministres pour le remboursement des coûts indirects liés aux émissions de CO₂ pour l'exercice 2021 toujours en l'absence d'un cadre légal.

Le LCGB est d'avis que le Groupe ArcelorMittal doit prendre conscience de la rentabilité et des performances des sites de production luxembourgeois, en redistribuant la richesse produite par la sidérurgie luxembourgeoise et surtout en reconnaissant, à sa plus juste valeur, les compétences et l'engagement des salariés qui permet d'atteindre ces performances !



LIBERTY STEEL DUDELANGE

En date du 1^{er} décembre 2021, les partenaires sociaux se sont rencontrés au Ministère de l'Economie afin de procéder à une analyse conjointe du jugement du tribunal de l'entreprise de Liège concernant l'avenir de LLD-Liège.

Etant donné qu'une réorganisation des activités de Dudelange devient nécessaire suite au plan de réorganisation du site de Liège, la direction et les représentants du personnel sont tombés d'accord de faire accompagner cette réorganisation par un Plan de Maintien dans l'Emploi (PME) à négocier entre partenaires sociaux.



Le LCGB a la profonde tristesse de vous faire part du décès de
Raymond RENNEL, membre du comité de la section Differdange du LCGB



GARAGE M. LOSCH

Heures supplémentaires finalement payées grâce à la persévérance du LCGB.

Depuis plusieurs mois, les salariés du Garage Losch ont été demandés de venir travailler les samedis matin et de prêter des heures supplémentaires. Après avoir constaté le dialogue de sourds quant aux discussions difficiles avec la direction, la délégation du personnel en a informé le LCGB. En conséquence à cette façon d'agir, qui consiste à éviter le dialogue social constructif, une entrevue a été demandée auprès de la direction.

Lors d'une 1^{ère} rencontre le 13 juillet 2021, il était clairement relevé que la demande pour faire du travail supplémentaire était issue de la part de l'employeur et que par conséquent, ces heures devraient obligatoirement être majorées en paiement ou en récupération. Il a en outre été convenu de se revoir quant à d'éventuelles discussions concernant

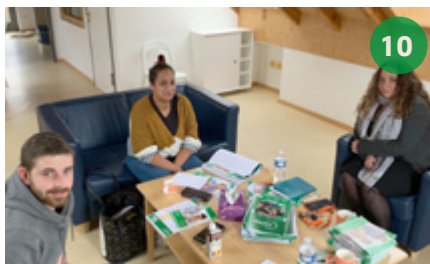
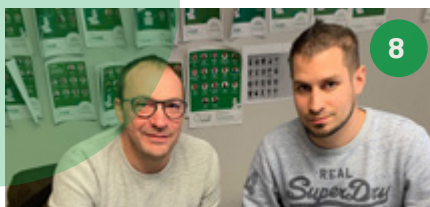
le temps de travail au sein du groupe Losch.

Or, le LCGB a dû constater, que la direction n'a pas su tenir parole, que ce soit dans le cadre d'un accord avantageux pour les salariés du garage ou du respect du cadre légal quant au paiement des heures supplémentaires. Par le biais de ses délégués, le LCGB a appris que malgré ses interventions ainsi que les tentatives de la délégation du personnel à faire respecter le cadre légal et la convention collective sectorielle, la situation demeurait inchangée.

Par conséquent, une nouvelle entrevue urgente a été demandée avec la direction. En date du 8 novembre 2021, le LCGB a à nouveau rencontré la direction générale du groupe, la direction du site de Bonnevoie et la direction des ressources humaines. Lors de

cette entrevue, le LCGB a eu l'occasion de rappeler sa vision constructive du dialogue social ainsi que les avantages pour chaque partie. Le LCGB a également rappelé l'importance du respect de ce dialogue social garantissant le respect des salariés de l'entreprise. Une fois de plus, le cadre légal a été mis au point et le LCGB a insisté sur le respect des règles et du sens du compromis. Cependant, il a également été souligné, qu'en cas de non-respect des règles et l'ignorance du dialogue social, le LCGB se réservera le droit d'agir en conséquence et de toute son énergie.

En conclusion, l'échange fut constructif et la direction a assuré que les heures supplémentaires seront payées lors du prochain versement des salaires en respectant les majorations prévues par la loi.



Réunions de travail

- 1 Communes du Sud
- 2 LCGB-Transport & CFDT
- 3 Domaines Vinsmoselle
- 4 Comité LCGB-SESF
- 5 Ensich-Herzig
- 6 LCGB-Transport
- 7 Ville d'Echternach
- 8 Communes Differdange & Käerjeng
- 9 Motorway
- 10 Fondation Autisme
- 11 Kuehne + Nagel
- 12 Forum pour l'Emploi



*Pas de licenciements
pour motifs
économiques*

SERIS SECURITY

En date du 1^{er} décembre 2021, les syndicats OGBL et LCGB ainsi que la direction de Seris Security ont pu signer un plan de maintien dans l'emploi (PME).

En effet, les négociations avaient débuté en octobre 2021 suite à l'internalisation des services de sécurité du Parlement européen, qui prendra effet à partir du 1^{er} janvier 2022. Cette internalisation concerne 90 postes d'agents de sécurité.

Alors qu'une partie des agents de sécurité concernée a pu être recrutée en interne par le Parlement européen après avoir passé le concours, il était indispensable pour les partenaires sociaux de trouver des solutions durables pour les salariés restants.

Par conséquent, l'accord négocié entre les syndicats et la direction prévoit tout un arsenal de mesures afin d'éviter à tout prix

des licenciements secs. Notons qu'un accent particulier a été mis sur les mesures de formation afin de permettre aux agents de sécurité concernés de se reconvertir en interne, voire en externe. La direction prendra également contact avec Fedil Security Services afin de trouver des solutions au sein du secteur du gardiennage et de la sécurité privée.

Outre cela, un comité de suivi composé de représentants du personnel et de la direction analysera chaque mois la situation économique, financière, sociale et commerciale de l'entreprise, l'évolution de ses effectifs, les nouvelles embauches et départs, les salariés en reclassement, l'évo-

lution du nombre d'heures, les salariés en chômage partiel, la réorientation/réaffectation des salariés, les plans de formation et l'évolution du nombre de contrats.

Le plan de maintien dans l'emploi court jusqu'au 31 août 2022 et Seris Security s'engage à ne pas procéder, pendant la période d'application du PME, à des licenciements pour motifs économiques. L'accord négocié par les partenaires sociaux devra encore être soumis pour homologation aux instances compétentes.

NATIXIS WEALTH MANAGEMENT

Au terme de 7 réunions de négociations, un plan social a été signé le 13 décembre 2021.

Au terme de 7 réunions de négociations, un plan social a été signé le 13 décembre 2021 entre la direction de Natixis Wealth Management, l'OGBL Secteur Financier, l'ALEBA et le LCGB-SESEF.

Pour rappel, Natixis Wealth Management est un établissement financier français créé en 2006 et faisant partie du groupe BPCE.

Touché par des résultats négatifs répétés du métier « Wealth » et dans un contexte sectoriel exigeant, la banque a décidé de réorganiser

totale ses activités en commençant par la suppression de 26 postes au maximum.

Dans le cadre du plan social, tant des mesures de maintien dans l'emploi que des mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés impactés ont été négociées.

Grâce à l'implication sans faille tout au long des négociations, l'OGBL Secteur Financier, l'ALEBA et le LCGB-SESEF ont su négocier un accord tenant compte des revendications sociales et financières.

Il contient entre autres, le paiement d'une indemnité de dédommagement, le paiement d'une indemnité extra-légale à laquelle s'ajoute une indemnité liée aux enfants, ainsi qu'un budget d'« outplacement » et/ou de formation.

Malgré les circonstances exceptionnelles liées à la pandémie, les négociations se sont déroulées sereinement avec comme priorité la défense et la protection des intérêts des salariés qui vont perdre leur emploi.

G4S

Le plan de maintien dans l'emploi chez G4S a porté ses fruits -
L'objectif zéro licenciements est atteint !

Alors que la direction de G4S Security Solutions s.à.r.l. avait annoncé en mai son intention de vouloir supprimer 80 postes qui aurait engendré 60 licenciements secs dans le cadre d'un plan social, les syndicats OGBL et LCGB s'étaient opposés à cette annonce et avaient revendiqué la négociation d'un véritable plan de maintien dans l'emploi (PME). La direction avait finalement cédé et un accord relatif à un PME avait pu être trouvé début juin.

Cet accord - homologué par le Ministre du Travail - qui visait la sécurisation des parcours professionnels des salariés s'est avéré être un véritable succès puisqu'à ce jour, aucun licenciement économique n'a eu lieu.

Suite aux entretiens mensuels du comité de suivi, composé de représentants de la di-

rection et de la délégation du personnel, les parties signataires ont pu constater que les mesures appliquées étaient concluantes et que l'objectif du PME a été atteint.

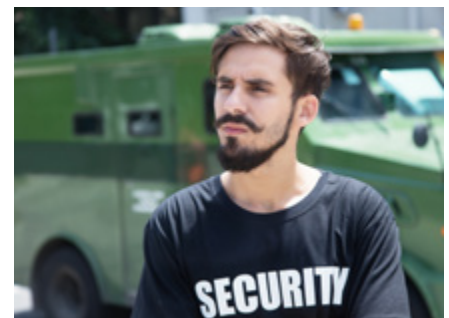
Les licenciements économiques ont ainsi été totalement évités et les salariés sont tous maintenus dans l'emploi. Désormais, il n'y a donc plus besoin de discuter de restructuration ou de diminution des effectifs.

Les syndicats OGBL et LCGB et la délégation du personnel sont satisfaits du résultat des négociations qui a démontré l'efficacité et la plus-value du dialogue social.

Cette expérience a une nouvelle fois démontré l'importance de l'engagement syndical et de la négociation collective. A l'avenir aussi, les syndicats et la délégation continueront à

œuvrer tous ensemble pour préserver les emplois et défendre les conditions de travail des salariés.

La société G4S emploie actuellement plus de 1.200 salariés et constitue l'un des principaux acteurs du secteur de la sécurité privée et du gardiennage au Luxembourg.



TANGO Fibre

AU MEILLEUR PRIX

Les débits les plus élevés
du Luxembourg au meilleur prix...
Et toujours la qualité Tango !

NOS FORFAITS FIBRE

Optez pour Tango Fibre et profitez d'une connexion à Internet ultra-rapide pouvant aller jusqu'à 1 Gigabits.

TV, streaming, jeux en ligne, musique... choisissez parmi notre gamme l'abonnement adapté à vos besoins.



Des prix imbattables.

Surfez jusqu'à 1 Gbit/s à partir de 15€/mois* (pendant 6 mois)



Un volume de téléchargement illimité dans toutes nos offres



Connexion jour 1, dès signature du contrat

**TABLETTE
OFFERTE!**
POUR 5€/MOIS

**POUR EN PROFITER,
LAISSEZ-VOUS GUIDER
PAR NOTRE SERVICE VIP.**



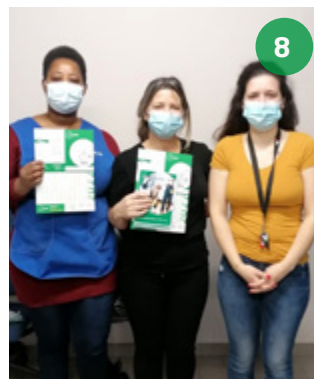
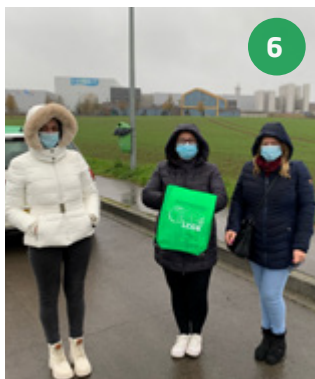
LCGB@tangoservices.lu

(tango.lu)



tango))

*Offre promotionnelle réservée aux nouveaux clients ou clients Tango en technologie cuivre (ADSL/VDSL) pour toute nouvelle souscription à un abonnement Tango Fibre L pendant 24 mois. Prix normal applicable à partir du 7ème mois. Détails, conditions et Internet policy sur tango.lu.



Actions informatives

1-2 Innoclean

3-5 Dussmann Service

6 Nettoservice

7 CForClean

8 ABSC

9 Voyages Emile Weber

10-11 Luxair

12-13 Dussmann Service

14 Samsic



CCT FHL

Le 23 décembre 2021, les partenaires sociaux ont signé un protocole d'accord dans le cadre des négociations collectives pour les salariés du secteur hospitalier.

Les points suivants ont été négociés :

- allocation d'une prime unique de 3,08% du revenu de 2021 ;
- introduction de la possibilité de la pré-retraite progressive ;
- introduction d'un nouveau système pour gérer les heures supplémentaires des salariés ;
- des améliorations conséquentes concernant les permanences et leur rémunération ;
- introduction de nouveaux articles concernant le télétravail et le droit à la déconnexion ;
- amélioration du congé de compensation pour travail de nuit ;
- le congé social pour les membres de famille du premier degré ;
- la bonification d'ancienneté à 100% pour les salariés changeant du secteur SAS au secteur FHL ;
- une amélioration prévue pour les carrières des kinésithérapeutes et des pré-

parateurs en pharmacie, tout comme pour les infirmiers avec spécialisation.

Ce protocole d'accord n'entrera en vigueur que suite à l'accord formel des différents organes décisionnels des parties signataires.

Pour le LCGB, le comité fédéral LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif convoquera ses membres durant le mois de janvier 2022 pour voter sur l'approbation du protocole.

CONVENTION COLLECTIVE KUEHNE + NAGEL

La convention collective de travail pour les salariés de Kuehne + Nagel actuellement en vigueur vient à échéance le 31 décembre 2021. Dès lors, le LCGB a demandé dans les délais légaux à la direction de Kuehne + Nagel Luxembourg l'ouverture des négociations en vue du renouvellement de la CCT.

Une première réunion entre le LCGB, les représentants des salariés et la direction a eu lieu le 26 novembre 2021. Lors de cette réunion, la direction a présenté la situation sociale et financière de l'entreprise et une discussion générale quant aux futures négociations a été menée.

La prochaine réunion de négociations a été fixée au 17 décembre 2021, lors de laquelle, le LCGB et les membres de la commission de négociation ont présenté à la direction un catalogue de revendications contenant des améliorations financières et qualitatives et répondants aux demandes des salariés.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10

Réunions de travail

- 1 Comité LCGB-ACAP
- 2 VDL
- 3 Comité LCGB-Nettoyage
- 4 Lycée Privé Emile Metz
- 5 Comité national LCGB-SESF
- 6 Luxlait
- 7 Comité LCGB-ASG
- 8 Hospices Civils VDL
- 9 INCCI
- 10 Cardoso et fils



TRANSPORT

Problème de la coordination de la sécurité sociale :
Face à l'inertie des décideurs politiques, le LCGB revendique une solution adaptée au travail frontalier.

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur transport au Grand-Duché, a rencontré le député français de Meurthe-et-Moselle, Xavier PALUSZKIEWICZ en date du 21 janvier 2022, vu l'inaction et l'absence de volonté politique des autorités luxembourgeoises compétentes de trouver une solution au problème des 25% prévus par le règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale.

D'après le règlement précité, tout salarié qui exerce plus de 25%, dans son pays de résidence, est soumis à la législation de celui-ci et doit y être affilié en matière de sécurité sociale. Cette disposition porte un préjudice grave aux salariés frontaliers qui travaillent au Grand-Duché de Luxembourg en tant que chauffeurs professionnels dans le secteur du transport international. En effet, ces salariés sont exposés au risque réel et récurrent de se voir désaffiliés de la sécurité sociale luxembourgeoise et de perdre tout droit aux prestations sociales luxembourgeoises (allocations familiales, congé parental, etc.) pour le simple fait qu'un règlement européen n'est pas adapté à la réalité quotidienne de leur métier.

Afin de remédier à cette situation inacceptable, le LCGB a sollicité plusieurs instances

dont notamment le Ministre de la Sécurité sociale luxembourgeois de l'époque, Romain SCHNEIDER, le Ministre de la Mobilité luxembourgeois, François BAUSCH et le Commissaire européen de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Nicolas SCHMIT. A ce jour, ces décideurs politiques se cachent derrière la réglementation européenne pour justifier de leur inaction, respectivement de leur manque de volonté politique pour mettre en œuvre une solution pour les salariés concernés dont l'effectif total se chiffre à environ 10.000 personnes.

Afin d'augmenter la pression sur la sphère politique, le LCGB a sollicité le soutien du syndicat européen pour le transport ETF ROAD, du syndicat belge CSC et du syndicat français CFDT. En outre, le LCGB sollicite désormais le soutien des députés de la région frontalière et des eurodéputés des pays concernés. C'est dans ce contexte que le LCGB a rencontré Xavier PALUSZKIEWICZ. Le député français partage en effet la solution syndicale qui consiste dans la conclusion d'un accord bilatéral entre le Luxembourg et ses pays voisins tel que prévu à l'article 16 du règlement européen. Cette initiative permettrait de régler une fois pour toutes le problème de l'affiliation

à la sécurité sociale en accordant un statut spécifique aux chauffeurs de transport frontaliers.

Le député français Xavier PALUSZKIEWICZ s'est engagé à intervenir auprès des autorités françaises compétentes afin d'engager les discussions sur la conclusion d'un accord bilatéral franco-luxembourgeois dérogeant à la règle européenne des 25% pour l'affiliation à la sécurité sociale.

PRIME D'ENCOURAGEMENT POUR ÉTUDES UNIVERSITAIRES

Les formulaires de demande d'octroi pour l'année scolaire 2020/2021 pour les enfants des membres LCGB sont disponibles via :

☎ (+352) 49 94 24 - 410
✉ membres@lcgb.lu

Date limite d'envoi des formulaires :
1^{er} mai 2022
LCGB-Gestion Membres
B.P. 1208
L-1012 Luxembourg



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE

LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS



Formations pour seniors

Programme 2022



À VOS CÔTÉS DEPUIS 1971

250 000 inscrits :

MERCI
pour votre
confiance !

LES DOMAINES PROPOSÉS

- 1 Les technologies de l'information et la photographie
- 2 Les droits des citoyens
- 3 La retraite et la succession
- 4 L'art et l'histoire
- 5 Les activités de bien-être
- 6 La santé et la sécurité
- 7 Se faire plaisir

La CSL propose des formations aux salariés âgés de plus de 60 ans et aux personnes retraitées.

Pour les membres d'un syndicat représenté au sein de l'Assemblée plénière de la CSL (OGBL, LCGB, ALEBA, FNCTTFEL, Syprolux), le coût de la formation et du repas de midi sont pris en charge par celui-ci. Les intéressés sont invités à contacter le secrétariat de leur syndicat.

LIEU

Luxembourg Lifelong Learning Centre
2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg

LANGUES

Luxembourgeois, Allemand et Français

Découvrez toutes nos formations sur :



www.LLLC.lu

Rubrique : Formations pour seniors

Commandez gratuitement votre catalogue :

formation@LLLC.lu | T 27 494 - 600



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Services & prestations





DROIT DU TRAVAIL & DROIT SOCIAL

Le LCGB est votre point de contact pour toutes vos questions au sujet du droit du travail et du droit social. Le LCGB vous offre de l'aide, de l'assistance et des consultations gratuites en différentes langues au niveau de l'assurance maladie-maternité, du chômage, du reclassement professionnel, des prestations familiales, de l'assurance pension, de l'invalidité et de l'assurance accident.

Assistance juridique gratuite

- ⇒ Valable pour tous les litiges du droit du travail et du droit social dans les limites prévues par le règlement téléchargeable via www.lcgb.lu
- ⇒ Pas de temps de carence
- ⇒ Obligation de rester membre pendant toute la procédure ainsi que les 24 mois qui suivent
- ⇒ Remboursement des frais d'avocats par le membre s'il démissionne avant la fin de la procédure et dans les 24 mois qui suivent



PROTECTIONS PROFESSIONNELLES COMPLÉMENTAIRES

- Assistance juridique pour chauffeurs professionnels ou salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle
- Assistance juridique pour capitaines ou commandants professionnels de bateau
- Responsabilité civile professionnelle et assistance juridique pour les professions de santé
- Assistance juridique pour agents de sécurité

Afin de pouvoir bénéficier des protections professionnelles complémentaires, vous devez être affilié au LCGB moyennant la cotisation de 20,40 € par mois.



ASSURANCES & PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES

En tant que syndicat proche de ses membres, le LCGB offre de nombreuses prestations complémentaires.

LUXMILL Mutuelle

Votre cotisation syndicale comprend 0,50 € par mois pour la caisse de décès LUXMILL Mutuelle, qui garantit à vos héritiers ou aux ayants droit le versement d'un capital en cas de décès. La LUXMILL Mutuelle rembourse une partie des frais en médecine complémentaire (ostéopathie, chiropratique et diététique) jusqu'à 30 € par consultation. Les remboursements sont limités à un max. de 4 consultations par famille et par trimestre.

CMCM

Pour pouvoir adhérer à la CMCM (Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste), il faut être affilié à une caisse de décès. En étant membre du LCGB, vous êtes automatiquement affilié à la caisse de décès LUXMILL Mutuelle, ce qui permet d'adhérer à la CMCM avec des meilleures conditions d'affiliation.

AXA Luxembourg

Parce que tout le monde n'a pas les mêmes besoins ni les mêmes exigences, AXA Luxembourg vous propose avec les formules OptiSoins des solutions d'assurance santé adaptées à chacun. En étant membre du LCGB et en résidant au Luxembourg, bénéficiez d'une remise de 10% sur votre contrat d'assurance santé pour toutes les personnes que vous souhaitez assurer, quelle que soit la ou les formule(s) choisie(s).

Harmonie Transfrontaliers

Le LCGB offre à ses membres à un tarif préférentiel l'accès à la couverture santé complémentaire Harmonie Transfrontaliers (1^{ère} mutuelle interprofessionnelle de France).

Proximus Luxembourg

Remise de 100 € sur tous les smartphones en cas d'abonnement SMART +. Des forfaits tout inclus proposant de la data, des petits volumes à l'illimité, des appels et des SMS valables partout en Europe.

Tablette offerte pour 5 €/mois en cas d'abonnement FIBRE. Avec Tango Fibre vous profitez d'une connexion à Internet ultra-rapide pouvant aller jusqu'à 1 Gigabit.

Bourses d'études

Prime d'encouragement accordée aux enfants des membres du LCGB, qui s'adonnent à des études universitaires ou supérieures.

ASSISTANCE EN VIE PRIVÉE

Le LCGB vous offre une aide professionnelle en différentes langues pour toute démarche relative à la vie privée et en relation avec les administrations publiques comme par exemple le renouvellement du permis de conduire ou du passeport, des questions sur le surendettement ou d'autres questions générales sur les douanes et accises (enregistrement d'une voiture, etc.).



Déclaration d'impôts

Le LCGB vous offre de l'aide et de l'assistance pour l'établissement de votre déclaration d'impôts.



Service pensions

Le LCGB vous offre une analyse de votre carrière professionnelle pour établir une simulation et estimation de votre pension. Le LCGB vous accompagne dans les démarches à suivre en vue de faire la transition entre la vie active et la pension.



Assistance juridique en vie privée

Le LCGB vous offre de l'aide et de l'assistance en cas de divorce, de tutelle ou en cas de questions ou de problèmes concernant les contrats de bail (p.ex. : résiliation contrat de bail, charges, etc...) avec une participation aux frais d'avocat.



Assurances

Le LCGB vous offre de l'aide et de l'assistance en cas de questions ou problèmes au niveau des contrats d'assurance existants ou futurs.

PATIENTE VERTRIEDUNG

En tant que membre du LCGB, vous pouvez profiter gratuitement des services offerts par Patiente Verriedung a.s.b.l., dont :

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





Les impôts vous inquiètent ?

Le LCGB vous soutient !

Le LCGB propose à ses membres affiliés depuis plus de 6 mois une aide gratuite pour remplir la déclaration d'impôt sur le revenu. Si vous souhaitez obtenir cette aide, vous pouvez remettre les documents requis soit au LCGB dans un bureau INFO-CENTER ou simplement les envoyer en format PDF (pas de photos) à infocenter@lcgb.lu au plus tard pour le 09 décembre 2022.

Pendant les mois de février et de mars, le LCGB organise des soirées d'information. Vous trouverez les dates sur www.lcgb.lu



Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU