

02/2022

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Etat de guerre, état de crise
P. 2

Actualité

Tripartite nationale
P. 10

Fête du 1^{er} mai
Remich
Page 4





Patrick DURY
Président National
du LCGB

Etat de guerre, état de crise

« Le 24 février 2022 restera à jamais marqué dans l'histoire. Ce jour-là, la Russie a envahi l'Ukraine semant la terreur, la destruction et la mort sur son passage. Pour la première fois depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, les Européens sont ainsi confrontés à toutes les horreurs d'un conflit armé sur le continent.

C'est à juste titre que l'Union européenne a sévèrement sanctionné la Russie dont le président s'est transformé en quelques jours d'un allié politique en pari infréquentable. Ces sanctions ont également des conséquences sur les pays européens qui se sont placés en situation de dépendance de la Russie que ce soit au niveau de la fourniture de gaz ou de produits pétroliers ou de denrées commerciales.

Ainsi les effets de la reprise économique suite à l'éclatement de la crise sanitaire, c'est-à-dire le renchérissement de matières premières, de demi-produits et de produits pétroliers, se sont très fortement amplifiés.

En conséquence à cette véritable explosion des prix des produits pétroliers, le Premier ministre a convoqué une réunion de la tripartite nationale. Lors des réunions du 22 et 23 mars 2022, les partenaires sociaux ont pu dégager un certain nombre de pistes et de solutions afin de remédier aux conséquences les plus graves de la crise actuelle.

En l'occurrence, il s'agit des éléments suivants :

- le maintien intégral de la tranche indiciaire prévue pour le 1^{er} avril 2022 ;
- le report à avril 2023 de la tranche indiciaire actuellement prévue pour août 2022 avec comme contrepartie l'introduction d'un crédit d'impôt dont le montant va surcompenser les pertes de

pouvoir d'achat des ménages à revenus faibles et moyens ;

- l'allègement de la charge des locataires par le biais d'un gel des loyers jusqu'à fin 2022 et une adaptation de la subvention de loyers pour élargir le cercle des bénéficiaires ;
- l'introduction d'une subvention étatique à hauteur de 7,5 centimes par litre sur les prix pétroliers jusqu'à fin juillet 2022 (diesel et essence) respectivement fin décembre 2022 (mazout) et une révision à la hausse du crédit d'impôt lié à la taxe CO₂ ;
- la promotion de la durabilité de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables dans le domaine du logement par l'adaptation de la « prime house » afin de permettre un subventionnement plus fort des ménages à faibles revenus.

Après la clarification des détails des différentes aides, les discussions certes difficiles mais constructives au sein de la tripartite nationale devraient permettre d'atteindre un résultat fin mars.

« **L'accord tripartite ainsi obtenu est un garant de la continuité de notre modèle social en temps de crise aigüe.** »

Un modèle social qui repose sur la tripartite nationale afin de trouver les réponses indispensables face aux défis innombrables auxquels notre économie, les entreprises, les emplois et finalement les salariés et pensionnés résidents ou frontaliers risquent d'être exposés dans les semaines et mois à venir.

La crise sanitaire dont les conséquences économiques et sociales sont loin d'être résorbées s'est mutée sans grande transition en crise structurelle suite à l'agression russe contre l'Ukraine.

Lors des réunions tripartites, les partenaires sociaux ont pu dégager un certain nombre de pistes et de solutions afin de remédier aux conséquences les plus graves de la crise actuelle.

Cette nouvelle situation est marquée par une grande imprévisibilité. L'invasion russe de l'Ukraine risque ainsi de perdurer et de causer une souffrance humaine insoutenable et des retombées économiques et sociales sans aucun pareil depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Le flot des réfugiés qui doivent quitter leur pays pour sauver leur vie est la preuve tangible que cette guerre a fait entrer notre continent dans une ère nouvelle dont les contours commencent seulement à se dessiner à l'horizon.

Le peuple ukrainien a besoin de notre solidarité absolue. Les réfugiés ukrainiens sont les premières victimes de l'agression russe et nous devons tout faire afin de leur fournir une aide et un soutien indispensables afin de retrouver loin de leur patrie un semblant de normalité.

L'Union européenne devra se doter des moyens et structures nécessaires pour mettre en place une politique commune au niveau de la production et de l'approvisionnement en énergie.

L'Europe devra diminuer ses dépendances au niveau de l'énergie et de la défense. Il s'agira d'engager les moyens indispensables pour défendre nos libertés et nos démocraties.

Finalement, que ce soit au niveau national ou européen les responsables politiques ne doivent pas omettre d'engager également les moyens indispensables au niveau du volet social et de l'emploi.

Pour notre pays, son économie et ses salariés et pensionnées, le meilleur moyen, l'unique chemin pour éviter une crise sociale est le maintien de notre modèle tripartite.

SOMMAIRE

4	Événement du 1 ^{er} mai
10	Actualité
21	Conventions collectives
24	Entreprises
39	Harmonie mutuelle

Evénement du 1^{er} mai





LE LCGB INVITE DE NOUVEAU À UNE FÊTE FAMILIALE

Le 1^{er} mai est communément connu comme journée internationale des travailleurs. Cette dernière est traditionnellement l'occasion de rassemblements des salariés et de leurs syndicats pour mettre en exergue leur engagement et leurs revendications pour un monde du travail plus juste ou un renforcement de la cohésion sociale. Ces deux dernières années, la pandémie du COVID-19 a cependant rendu les rassemblements en présentiel impossibles.

Alors que les célébrations du 1^{er} mai 2020 et 2021 se sont limitées au discours traditionnel de son Président national, transmis par voie digitale, le LCGB a de nouveau le plaisir d'inviter ses membres à Remich à une fête familiale, organisée sous forme d'une grande foire. Un rendez-vous à ne pas manquer !

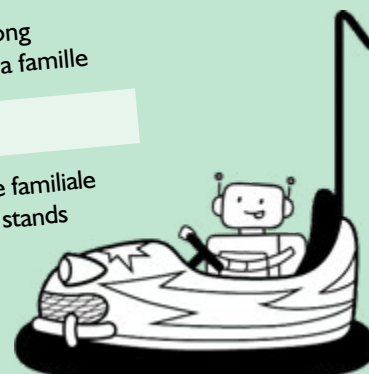
Grande fête familiale
à partir de 10h00

Près de la piscine

Musique et animation le long
de la journée pour toute la famille

L'Esplanade

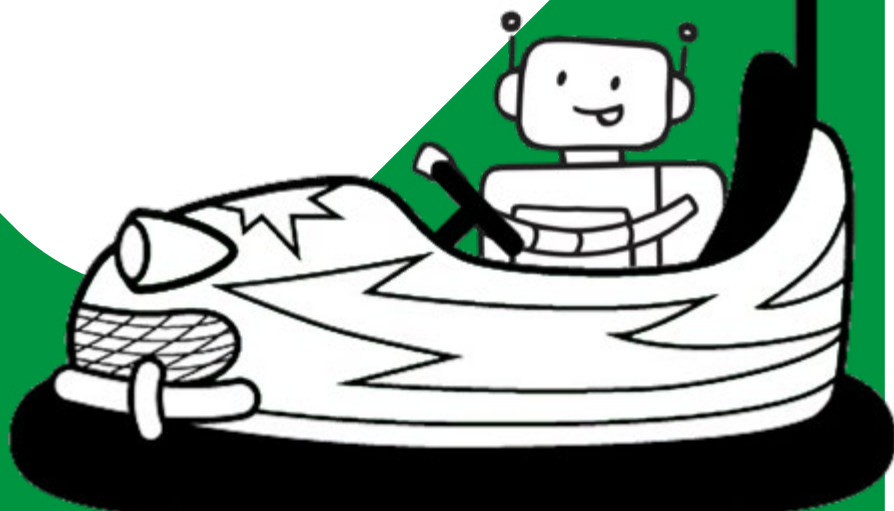
Du matin au soir, une fête familiale
avec des manèges et des stands



FÊTE DU 1^{ER} MAI REMICH

10h30

Discours du 1^{er} mai du
Président national
du LCGB, Patrick DURY



12h00

Repas en commun

Près de la piscine

Musique et animation le long
de la journée pour toute la famille

17h00

LCGB-Partyschëff

L'Esplanande

Du matin au soir, une fête familiale
avec des manèges et des stands

Inscription via
49 94 24 -226 / -227 / -228
ou bien scannez le code OR



Fête du 1^{er} mai Remich 2022

Programme varié pour petits et grands



10h30

Discours du 1^{er} mai du
Président national du LCGB, Patrick DURY



à partir de 12h00

Repas en commun
Inscription et menu sur www.lcgb.lu



13h30 - 17h00

Käpt'n Ända &
Matroux K1000
Près de la piscine



14h00 - 17h00

Romain Kerschen
Près de la buvette



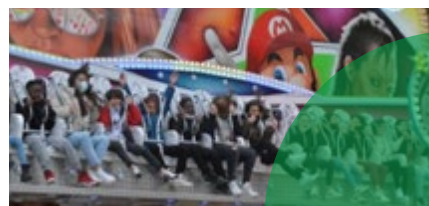
10h00 - 17h00

Grande fête familiale



**Train gratuit
Remich-Remerschen**

Toutes les 40 minutes
Dégustation de vins dans les
« Caves du Sud » ...



**PLUS D'INFOS
SUR WWW.LCGB.LU**





1^{er} mai 2022

LCGB-Partyschëff

17h00 - 21h00

Entrée de 25 € - consommation illimitée de
soft drinks, vin, bière, crémant

Inscription via 49 94 24 -226 / -227 / -228
ou bien scannez le code QR





Actualité



HAUSSE DES PRIX DE L'ÉNERGIE

Depuis des semaines, les prix de l'énergie battent des records et rappellent un scénario de crise dont la gravité n'a plus été connue depuis le premier choc pétrolier en 1973. Le 10 mars 2022, après deux années difficiles de pandémie et face à une nouvelle guerre qui sévit en Europe, le LCGB a demandé, qu'un tsunami économique et social doive d'urgence être évité par la convocation d'une Tripartite nationale aux fins d'adopter un paquet de mesures substantielles visant à soutenir les entreprises, pérenniser les emplois et renforcer le pouvoir d'achat des ménages.

A ce moment le LCGB était de plus en plus confronté à des échos inquiétants. Outre la pression énorme sur le pouvoir d'achat des ménages, la flambée incessante des prix d'énergie touche les entreprises de plein fouet et par conséquent les salariés. Ensemble avec les problèmes d'approvisionnement en matériaux ou matières premières, les chocs énergétiques successifs risquent de forcer des entreprises à réduire leurs activités qui ne parviennent plus à récupérer ces coûts sur les prix de vente. A défaut d'une amélioration de la situation, la pérennité de certaines activités économiques risque d'être compromise. En même temps, la situation financière de nombreux ménages devient de plus en plus précaire. De nombreux salariés éprouvent des difficultés pour faire face à l'inflation galopante, mais aussi aux fortes hausses récentes des prix de l'alimentaire, des vêtements ou des chaussures.

L'état de la nation luxembourgeoise rappelle largement celui de la deuxième moitié des années 1970 qui était marquée par l'une des pires crises économiques et sociales que notre pays ait connu et qui trouvait son origine dans une explosion des prix pétroliers. A l'époque la crise a seulement pu être maîtrisée par l'institutionnalisation du modèle social luxembourgeois ayant à son centre la Tripartite nationale. Dès 1977, cette dernière était l'outil de crise par excellence qui permettait au Gouvernement de ficeler en concert avec les partenaires sociaux plusieurs paquets ambitieux de soutien et de relance économique et sociale.

Pour le LCGB, la conjugaison de ces événements graves qui ont conduit à l'effolement de la situation économique du pays a provoqué une inquiétude grandissante des salariés du pays qui exigeait une réaction adaptée à la situation ! C'est ainsi que le Gouvernement a convoqué le 22 mars 2022 une réunion de la tripartite nationale.



TRIPARTITE NATIONALE - ACCORD DU LCGB !

La gravité de la situation actuelle ne permet pas une remise en cause du modèle de la Tripartite nationale, garant du maintien du système de l'indexation automatique des salaires et de ce fait de la paix sociale au Luxembourg.

Suite à la détérioration de la situation socio-économique du pays, le Premier Ministre a convoqué le comité de coordination tripartite. Les réunions du comité de la tripartite nationale ont eu lieu le 22, 23 et 30 mars 2022. Dans l'intervalle, les détails techniques ont été discutés dans plusieurs réunions de travail avec les ministres compétents.

L'analyse de la situation économique et sociale que le comité de coordination tripartite a établie est pour le moins alarmante compte tenu d'une série de problèmes : relance en cours de l'économie post-COVID, approvisionnement difficile en matières premières et demi-produits et renchérissement énorme des produits pétroliers. En dernière conséquence, l'inflation s'est envolée suite à l'invasion russe de l'Ukraine et aux répercussions économiques des sanc-

tions que les Etats membres de l'UE ont dû mettre en place pour freiner cette agression intolérable.

Au cours des mois et semaines passés les entreprises et les salariés ont été confrontés à une véritable envolée du prix de l'énergie sous toutes ses formes qui a débouché à la mi-mars 2022 sur une inflation prévisionnelle de 5,5 % pour toute l'année. Après octobre 2021, une nouvelle tranche vient d'être confirmée au 1^{er} avril 2022 et la prochaine tranche s'annonce déjà pour août 2022.

Dans cette situation de crise tout à fait exceptionnelle due à un effet combiné d'une économie lésée par une pandémie et frappée de plein fouet par les conséquences économiques d'une nouvelle guerre en Europe, le manque de prévisibilité à court

terme, les nombreuses difficultés économiques prévisionnelles auxquels les entreprises doivent faire face et la pression sur le pouvoir d'achat des salariés et pensionnés ont amené le Gouvernement à proposer un paquet de mesures à hauteur de 830 millions € dont 600 millions € d'aides au pouvoir d'achat qui se résument comme suit :

- le maintien intégral de la tranche indiciaire prévue pour le 1^{er} avril 2022 ;
- le report à avril 2023 de la tranche indiciaire actuellement prévue pour août 2022 avec comme contrepartie l'introduction d'un crédit d'impôt énergie applicable pour les mois de report d'août 2022 à mars 2023 jusqu'à un revenu brut annuel de 100.000 € du contribuable, dans les tranches de revenu jusqu'à 68.000 € la perte de pou-

voir d'achat due à la hausse des prix de l'énergie sera surcompensée ;

Pour un revenu brut annuel d'un contribuable résident ou non-résident pour la période de report de la prochaine tranche indiciaire (prévisiblement d'août 2022 à mars 2023) :

936 à 44.000 € : crédit d'impôt énergie de 84 € net / mois
44.001 à 68.000 € : crédit d'impôt énergie de min. 76 € net / mois
68.001 à 100.000 € : montants mensuels nets dégressifs du crédit d'impôt jusqu'à 0 € / mois

Le crédit d'impôt se rajoute aux crédits existants et est versé chaque mois lors du paiement du salaire ou de la pension.

A titre d'exemple : le gain net de la tranche indiciaire en août 2022 serait d'environ 44 € / mois pour les bénéficiaires du salaire social minimum (classe d'impôt 1)

- l'allègement de la charge des locataires par le biais d'un gel des loyers jusque fin 2022 et une adaptation de la subvention de loyers visant à élargir le cercle des bénéficiaires ;
- l'introduction d'une subvention étatique à hauteur de 7,5 centimes par litre sur les prix pétroliers jusque fin juillet 2022 (diesel et essence) respectivement fin décembre 2022 (mazout) et une révision à la hausse du crédit d'impôt lié à la taxe CO₂ ;
- la promotion de la durabilité de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables dans le domaine du logement par l'adaptation de la « prime house » afin de permettre un subventionnement plus fort des ménages à faibles revenus ;
- des adaptations ponctuelles au niveau des bourses d'études et du REVIS ;
- un engagement de convoquer de nouveau la tripartite nationale en cas d'aggravation de la situation socio-économique du pays, notamment si une tranche indiciaire supplémentaire venait à échéance.

Pour le LCGB, ces mesures constituent un paquet adapté à la situation de crise actuelle et à l'imprévisibilité de l'évolution socio-économique dans les mois à venir. Depuis la crise sidérurgique des années 1970, la Tripartite nationale constitue la force du modèle social luxembourgeois comme elle a su trouver des solutions aux problèmes socio-économiques du pays. A chaque fois, le Gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un compromis qui visait à soutenir les salariés et pensionnés ainsi que les entreprises pour faire face aux multiples défis qui se posaient.

La gravité de la situation actuelle ne permet pas une remise en cause du modèle de la Tripartite nationale, garant du maintien du système de l'indexation automatique des salaires et de ce fait de la paix sociale au Luxembourg. De ce fait, le LCGB a décidé de donner son accord au paquet de mesures proposé par le Gouvernement.

HARMONIE MUTUELLE

En date du 18 mars 2022 le LCGB a conclu un nouveau partenariat avec l'APSTT (Association pour la protection sociale des travailleurs transfrontaliers) afin de permettre à ses membres frontaliers français d'accéder une couverture haut de gamme à un tarif préférentiel.

**PLUS D'INFORMATIONS
À PARTIR DE LA PAGE 39
OU SUR WWW.LCGB.LU**





MINISTRE DU TRAVAIL

Premier échange de vues entre le ministre Georges ENGEL et les représentants du LCGB

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges ENGEL, a reçu en date du 21 février 2022 une délégation du LCGB pour un premier échange de vues sur des sujets d'actualité et les priorités politiques des mois à venir.

Lors de cette entrevue, le ministre a souligné que le renforcement de la formation continue constitue une de ses priorités absolues, non seulement en relation avec la digitalisation, mais de manière générale. En outre, le ministre a souligné qu'une série d'adaptations législatives ponctuelles s'avèrent nécessaires pour assurer un encadrement humain de la digitalisation. Une première étape a été franchie par la nouvelle réglementation relative au télétravail et par le projet de loi visant à insérer le droit à la déconnexion dans le Code du travail. Le travail par le biais de plateformes économiques ne doit pas conduire à une multiplication de faux-indépendants faisant en sorte que la loi doive absolument encadrer ces nouvelles formes de travail. Le ministre se dit également favorable à des discussions avec les partenaires

sociaux au sujet d'initiatives visant à réduire le temps de travail des salariés.

Parmi les priorités du LCGB figurent notamment la lutte contre les inégalités et la sauvegarde de l'existence des salariés. Le syndicat a ainsi rappelé ses revendications concernant l'abolition de la limite des 78 semaines de travail, la création de structures de gestion des sureffectifs ainsi qu'une série d'adaptations au niveau du chômage et du chômage partiel. En ce qui concerne la digitalisation, il convient notamment d'assurer la protection sociale des salariés dont le travail est réalisé par le biais de plateformes électroniques. La crise sanitaire a en outre démontré l'utilité et la nécessité des plans de maintien dans l'emploi, un outil qui doit être développé davantage.

Les deux interlocuteurs se sont finalement accordés sur l'importance du dialogue social. Les accords qui ont pu être trouvés tout au long de la crise sanitaire en sont la preuve concrète.

Parmi les priorités du LCGB figurent notamment lutte contre les inégalités et la sauvegarde de l'existence des salariés.

Entrevue entre le SECEC et la représentante du Luxembourg à la Commission européenne



En date du 22 février 2022, le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) a eu une entrevue avec la représentante du Luxembourg à la Commission européenne, Anne CALTEUX, ainsi que Valentina RUSCONI, responsable du semestre européen et des affaires économiques afin de discuter sur les différents dossiers européens d'actualité.

Le SECEC a profité de cette occasion afin de faire part entre autres de ses doléances au niveau de l'actuelle proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes ainsi que la directive relative à un salaire social minimum européen.

Concernant les travailleurs de plateformes, le SECEC a notamment insisté sur l'importance d'une directive solide permettant l'attribution d'un statut professionnel aux travailleurs des plateformes ainsi que la garantie d'une protection sociale adéquate.

Pour ce qui est de la directive relative à un salaire minimum européen, le SECEC a souligné l'importance de mettre en place un cadre garantissant des revenus décents pour toutes les catégories de travailleurs. Par la même occasion, il faut également œuvrer pour une meilleure couverture des négociations collectives afin de renforcer encore davantage la garantie des salaires adéquats.

RÉUNIONS POLITIQUES



Entrevue avec le Ministre de la Sécurité Sociale concernant le règlement CE 883/2004



Échange de vues du ministre du Logement Henri KOX avec les représentants de la « coalition Wunnrecht »



Entrevue avec le Ministre de la Mobilité et des Travaux Publics

**PLUS
D'ACTUALITÉS SUR
WWW.LCGB.LU**



GUERRE EN UKRAINE

Appel à l'action de la CES - La guerre en Ukraine doit cesser maintenant !

Face à la détérioration de la situation de guerre en Ukraine, la Confédération européenne des syndicats (CES) a convoqué un Comité exécutif extraordinaire le 1^{er} mars 2022 et a présenté une déclaration appelant les institutions européennes à agir immédiatement.

La CES tient à exprimer sa solidarité avec le peuple, les travailleurs et les syndicats ukrainiens et condamne l'attaque de la Russie contre l'Ukraine. La confédération demande le retrait immédiat des troupes russes et l'intensification des négociations de paix.

En vue de prendre les mesures nécessaires pour aider l'Ukraine, et à contribuer au rétablissement de la paix, de la démocratie, du progrès social et de la justice dans le pays, la CES demande à toutes les organisations membres d'apporter leur soutien :

- faire pression sur les institutions de l'UE et les gouvernements nationaux pour qu'ils soutiennent les revendications de la CES ;
- soutenir toutes les mesures nécessaires contre le gouvernement et les dirigeants russes ;
- plaider pour une activation rapide de la directive européenne sur la protection temporaire ;
- contribuer à la mise en place de couloirs humanitaires pour les réfugiés dans les pays de la région et dans tous les autres pays de l'UE ;

- reconnaître la situation particulière des femmes et des enfants dans les zones de conflit, y compris les risques de violence sexuelle ;
- assurer un passage sûr aux frontières de l'UE pour les citoyens de pays tiers résidant en Ukraine et ne disposant pas d'un visa Schengen ;
- s'engager pour mettre en place des mesures spéciales de soutien à l'économie, aux systèmes de protection sociale et à l'emploi, afin de minimiser l'impact socio-économique de la guerre ;
- soutenir les syndicats en Ukraine ;
- mener des actions de mobilisation au niveau européen et national ;
- apporter une aide financière et humanitaire à la population ukrainienne par le biais des syndicats ukrainiens ;
- mobiliser les réserves de la CES jusqu'à 500.000 EUR, dans le but d'obtenir des fonds de l'UE pour l'aide humanitaire à la population ukrainienne, en coopération avec les syndicats ukrainiens ;
- mettre en place un « groupe de travail sur la paix » de la CES pour coordonner ces actions et un « observatoire de la paix » pour échanger des informations avec les organisations membres.

Le Secrétariat européen commun de l'OG-BL et du LCGB (SECEC) soutient l'appel à l'action de la CES. La guerre en Ukraine doit cesser maintenant !



Déclaration des Conseils économiques et sociaux européens

A l'initiative du président du Conseil économique social et environnemental, 12 conseils économiques et sociaux européens, dont aussi le Luxembourg, ont signé une déclaration commune dénonçant l'agression russe en Ukraine.

Ainsi, les CES européens ont acté le gel de toute activité dans le cadre de l'AICESIS. L'Association Internationale des Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires regroupe 70 CES et Institutions appartenant à toutes les régions du monde liés au dialogue social.

JOURNÉE MONDIALE DE LA FEMME

Revendications du LCGB pour une meilleure égalité des genres

Alors que le Luxembourg se classe plutôt bon élève au niveau de l'égalité des salaires entre femmes et hommes avec un écart de 1,4 % contre une moyenne de 14,4 % au niveau de l'Union européenne, le LCGB estime que des mesures supplémentaires doivent être prises pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale.

Il ressort du global Gender Gap Report de 2021, publié par le Forum économique mondial, qu'il faudra attendre encore plus d'une génération supplémentaire pour atteindre une égalité des genres. Au Luxembourg, les plus grands problèmes persistent en matière de recours au travail à temps partiel et les droits de pension. La monoparentalité reste également un phénomène largement féminin avec 82,7 % des ménages monoparentaux. Ce dernier a d'ailleurs le risque de pauvreté le plus important au Luxembourg, notamment à cause de nombreuses situations de travail partiel involontaire.

En ce qui concerne le recours au travail à temps partiel des femmes, le Luxembourg

se classe uniquement en 15^e place au sein de l'Union européenne. D'après les derniers chiffres du STATEC, 36 % des femmes occupent des postes à temps partiel contre seulement 6 % des hommes. Avec un temps de travail mensuel d'environ 25 heures en moins par rapport aux hommes, le Luxembourg se doit de faire des efforts pour lutter contre la sous-représentation des femmes sur le marché de travail. En effet, les femmes représentent seulement 38 % des salariés au Luxembourg. Parmi l'ensemble des femmes et des hommes, 6 % des femmes occupent un poste de direction ou de cadre contre 11 % pour les hommes.

Alors que la dernière réforme du congé parental visait à garantir aux parents une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, le recours volontaire au temps partiel des femmes reste largement justifié pour des raisons familiales, soit l'éducation des enfants ou les soins d'un adulte dépendant. Ce choix n'est pourtant pas sans conséquences puisque le retour à un travail à temps plein reste compliqué

ce qui se répercutera en fin de carrière sur les droits et indemnités de pension.

Pour le LCGB, on ne doit pourtant plus attendre et il est plus que temps d'agir en la matière avec des actions ciblées afin que les mœurs s'adaptent à la réalité. Afin d'atteindre une participation égale des genres sur le marché du travail et un meilleur partage au niveau des tâches quotidiennes de la vie entre les femmes et les hommes, le LCGB revendique l'introduction du droit au temps partiel avec un droit de retour au travail à temps plein. Le LCGB demande en outre le développement d'un plan national de sensibilisation.

En effet, une meilleure sensibilisation des citoyens au sujet des inégalités toujours existantes s'impose et le gouvernement se doit d'en fixer les moyens. Pour le LCGB, la sensibilisation doit se faire dès le jeune âge, au niveau de la formation scolaire ainsi que tout au long de la carrière professionnelle afin de mettre un terme au niveau des inégalités persistantes entre femmes et hommes.

RÉFORME DES ALLOCATIONS FAMILIALES

Le Gouvernement dans l'embarras

La réforme des prestations familiales de 2016 a maintes fois été critiquée par le LCGB. Malgré la réintroduction de l'indexation des allocations familiales, les pertes de valeurs de 25 % n'ont pas été récupérées. D'autre part, la loi a débouché en 2020 sur une nouvelle condamnation pour discrimination du Luxembourg devant la Cour européenne de Justice (CJUE) vu l'exclusion des beaux-enfants de salariés frontaliers du droit aux allocations familiales.

Alors que le projet de loi 7828 était censé conformer la législation luxembourgeoise au jugement européen, force est de constater que le Conseil d'Etat vient de formuler une opposition

formelle sur la solution retenue par la Ministre de la Famille. Cette opposition est essentiellement motivée par l'introduction d'une nouvelle inégalité de traitement au niveau des résidents.

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

peut pas être tolérée par le LCGB.

La Ministre de la Famille se doit de revoir la législation sur les allocations familiales de manière à mettre un terme aux discriminations des frontaliers introduites en 2016 et à éviter une détérioration du système pour tous les bénéficiaires actuels !

En outre, le LCGB maintient sa revendication d'une revalorisation des montants de l'allocation familiale de l'ordre de 20 € par mois par enfant. Vu la forte croissance actuelle de l'inflation, la mise en œuvre de cette revalorisation des allocations est maintenant plus urgente que jamais.



DOSSIERS EUROPÉENS

De nombreuses réglementations européennes concernent directement le marché du travail national. C'est pourquoi le LCGB s'engage actuellement particulièrement dans les dossiers suivants

Proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

Les travailleurs de plateformes sont souvent considérés comme des travailleurs indépendants, travaillent sous des conditions déplorables, sans protection sociale, ce qui met en danger la sauvegarde de leurs existences.

Ainsi, le LCGB salue la proposition de directive de la commission européenne visant à leur attribuer un statut spécifique afin d'éviter qu'ils soient considérés comme des faux-indépendants. Ceci leur permet de profiter de la protection sociale prévue par le Code du Travail et le Code de la Sécurité Sociale.

En outre, le LCGB est d'avis que la directive devrait prévoir des dispositions relatives au « détachement virtuel » et en cas de concours de deux législations différentes le salarié devrait bénéficier des dispositions

légales et conventionnelles les plus favorables.

Directive relative au salaire social minimum européen

La proposition de directive relative à l'introduction d'un salaire social minimum européen déposée en 2021 par la commission européenne constitue un pas dans la bonne direction afin d'œuvrer pour une meilleure protection sociale des salariés européens.

Pourtant, le LCGB estime que cette directive devrait garantir des salaires permettant de mener une vie décente et lutter de façon plus prononcée contre le risque de pauvreté n'ayant cessé d'augmenter au cours des dernières années.

Le LCGB tient à souligner que cette directive doit encourager le recours à la négociation collective, dont le but est de renforcer encore davantage une meilleure couverture sociale.

Règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

L'actuelle proposition de révision des règlements de coordination prévoit, sous certaines conditions, un transfert de compétence de l'État membre de résidence vers l'État membre de la dernière activité au niveau de l'allocation du chômage.

Alors qu'un des principes fondamentaux de l'Union européenne constitue la libre circulation des citoyens au sein de l'Union, le LCGB regrette que la problématique des 25 % s'appliquant aux frontaliers n'est toujours pas abordée. Ces derniers se voient affiliés à la sécurité sociale de leur pays de résidence dès qu'ils y prestent au moins 25 % de leur activité. Alors que dès le début de la crise sanitaire, les pays de la Grande Région ont réussi de trouver des accords afin de mettre en suspens cette règle dans le cadre du télétravail, le LCGB revendique une solution à long terme qui devient de plus en plus urgente pour les salariés de certains secteurs comme par exemple celui du transport.

DÉCLARATION D'IMPÔT

Afin d'informer les frontaliers sur les modalités pour remplir la déclaration d'impôt, le LCGB a organisé des soirées d'information en février et mars

Le LCGB a rappelé le principe que les contribuables non-résidents mariés se voient attribuer la classe d'impôt 1 et ne peuvent que sur demande et sous condition de réunir une des conditions d'assimilation aux résidents mariés être imposés avec un taux global calculé sur base de la classe d'impôt 2. Dans ce cas, ces

frontaliers mariés ont l'obligation de déposer une déclaration d'impôt au Luxembourg et peuvent ainsi profiter des mêmes déductions que les contribuables résidents.

Le LCGB tient à préciser qu'il offre gratuitement à ses membres de l'aide et de l'assis-

tance pour l'établissement des déclarations d'impôts, respectivement peut faire une simulation afin de déterminer le mode d'imposition le plus avantageux.

Les soirées fiscales en Belgique ont été organisées en collaboration avec la CSC.



**PLUS DE PHOTOS
SUR WWW.LCGB.LU**



16 & 17 mai 2022
Réouverture des
bureaux frontaliers
du LCGB

THIONVILLE

I, place Marie Louise
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

Heures d'ouverture

Lundi
8h30 - 12h00 & 13h00 - 16h30

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

Heures d'ouverture

Mardi
8h30 - 12h00 & 13h00 - 16h30

Nouvelles d'heures d'ouverture

Differdange

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

Heures d'ouverture

Lundi à vendredi
8h30 - 12h00 & 13h00 - 17h00
(mercredi après-midi : fermé)
Le 1^{er} et dernier samedi du mois :
8h30 à 12h00
Fermé les samedis pendant les
vacances scolaires

Consultations sur rendez-vous !

Le rendez-vous doit se faire par téléphone
49 94 24-1
ou par e-mail
rdv@lcgb.lu
en indiquant le lieu de la consultation.



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



Indigo Park

Signature : 16 février 2022

Validité : 01/01/2022-31/12/2024

Acquis :

- prime annuelle ;
- augmentation du nombre de jours de congé annuel.



CFL multimodal

Signature : 25 février 2022

Validité : 2 ans à partir du 1^{er} janvier 2022

Acquis :

- revalorisation des grilles salariales ;
- revalorisation des primes d'astreinte, de sécurité et de qualité ;
- augmentation du nombre de congés d'ancienneté ;
- chèque cadeaux en cas de départ à la retraite ;
- mise en place du télétravail ;
- chèques cadeaux en cas de mariage, naissance, adoption.



CERATIZIT

Signature : 8 mars 2022

Validité : jusqu'à fin février 2024

Acquis :

- paiement d'une prime exceptionnelle de 700 € net pour l'année 2021 payable avec le salaire de novembre ;
- augmentation salariale linéaire de 30 €/mois au 1^{er} mars 2022 ;
- augmentation salariale linéaire de 30 €/mois au 1^{er} mars 2023 ;
- introduction du pécule de vacances (partie fixe) pour les salariés ex-employés ;
- introduction de la prime de départ en retraite à raison de 50 €/années d'ancienneté.



Saint Gobain Abrasives S.A.

Signature : 4 mars 2022

Validité : 01/01/2021-31/12/2023

Acquis :

- augmentations salariales de 10 € brut rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2022 et de 10 € brut au 1^{er} janvier 2023 ;
- introduction d'une pension complémentaire ;
- améliorations des primes ;
- améliorations au niveau des heures supplémentaires et supplément horaire ;
- la durée du congé annuel est fixée à 29 jours, soit 232 heures.



DROIT /
RECHT

NOUVELLE PUBLICATION -
NEUE PUBLIKATION



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DIE KOLLEKTIVEN ARBEITSBEZIEHUNGEN

Téléchargez la **version électronique** de la publication

Laden Sie sich die **elektronische Version** der Publikation herunter



www.csl.lu

Rubrique : Publications

ou retirez une **version papier** de la publication sur nos 3 sites :

oder holen Sie sich eine **Papierversion** der Publikation an einem unserer Standorte ab:



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 | www.csl.lu | csl@csl.lu



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE

2-4 rue Pierre Hentges | L-1726 Luxembourg
T +352 27 494 600 | www.LLLC.lu | formation@lllc.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES

12 rue du Château | L-5516 Remich
T +352 27 494 500 | www.cefos.lu | cefos@cefos.lu

A group of business professionals are seated around a table in a meeting. A large green circle is overlaid on the image, containing the word 'Entreprises' in white. The circle is flanked by two white diagonal lines. The background shows a modern office setting with large windows.

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.

Centres de formation privés

Le LCGB et l'OGBL ont signé le 9 février 2022 un avenant au PME pour les centres de formation privés afin de prolonger les modalités pour 4 mois supplémentaires.

Agences de voyages

Le LCGB et l'OGBL, ont signé le 8 février 2022 un avenant au 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 récemment reconduit les deux plans de maintien dans l'emploi sectoriels (PMES) visant les secteurs des taxis représentés au sein de la Fédération des Taxis, Voitures de Location et Ambulances et l'ALTVA, ainsi que le secteur bus pour la partie tourisme, représentée au sein de 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.



INDUSTRIE : DUPONT

Vente de l'usine DuPont Teijin Films et Hytrel : l'accent devra être mis sur la sauvegarde des existences

Après l'annonce de DuPont début décembre concernant son intention de vendre l'usine DuPont Teijin Films, ainsi que le département Hytrel sur le site de Contern, la direction a annoncé le 18 février 2022 aux syndicats LCGB et OGBL qu'un acheteur avait été trouvé pour l'usine DuPont Teijin Films et pour le département Hytrel et qu'un accord avait été signé avec le groupe américain Celanese Corporation pour la reprise des deux entreprises.

Dans le cadre de cette réunion, les syndicats LCGB et OGBL ont souligné que le maintien et la poursuite de tous les contrats de travail

ainsi que des conventions sociales devraient être garantis. La direction assure qu'aucun licenciement n'aura lieu chez DuPont, respectivement Celanese Corporation.

Les sites devraient fonctionner de manière indépendante à partir du 1^{er} octobre 2022. Les détails concernant la vente ou la structure du site de Contern restent encore inconnus à l'heure actuelle. La direction s'est toutefois engagée, dans le cadre du dialogue social, à communiquer immédiatement toute information supplémentaire concernant la vente dès qu'elle sera renseignée.

Les syndicats contractants rappellent également que les collaborateurs concernés par la vente continueront à bénéficier des garanties de la convention collective actuelle et que personne ne perdra ses acquis sociaux.

Étant donné que d'éventuelles restructurations dans le cadre de la vente pourraient avoir des conséquences négatives sur l'emploi, les syndicats et la délégation du personnel analyseront attentivement les étapes à suivre et continueront à accompagner la vente et à soutenir les employés.

DOMAINES VINSMOSELLE

Les délégués du personnel ainsi que le secrétaire syndical du LCGB ont rencontré la direction en date du 10 février 2022 afin d'entamer les négociations de la convention collective.

Les revendications du cahier d'améliorations, qui a été transmis à la direction fin novembre 2021, ont été passées en revue et expliquées à la direction avec les arguments nécessaires.

D'ores et déjà, la délégation et le LCGB ont

reçu des réponses positives à plusieurs revendications du cahier d'améliorations de la convention collective :

- augmentation du budget de 80 € à 85 € pour l'achat de chaussures de sécurité. Ce nouveau montant a déjà été versé ;
- bons d'achat de 200 € pour les années 2022, 2023 et 2024 ;
- la gratification de l'année 2021, déjà versée en fin d'année 2021.

Les revendications importantes en cours d'analyse par la direction sont :

- l'augmentation linéaire ;
- l'évolution de la grille salariale ;
- l'augmentation de la prime pour le travail régulier avec des produits nocifs ;
- la nouvelle formule de calcul pour les futures gratifications de fin d'année.

Nouvelle obligation d'enregistrement dans le chronotachygraphe

Depuis le 2 février 2022, les conducteurs de transport routier de marchandises ou de voyageurs doivent manuellement enregistrer tout passage de frontière sur leur chronographe. L'article 34 § 7 du Règlement UE N°165/2014 du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers prévoyait déjà pour le conducteur d'introduire « dans le tachygraphe numérique le symbole du pays où il commence et celui du pays où il finit sa période de travail journalière ».

Avec le « paquet mobilité » de l'UE, désormais ce sont tous les passages frontaliers qui doivent être enregistrés. L'objectif poursuivi avec cette nouvelle obligation est avant tout de permettre un meilleur contrôle de la réglementation sociale sur le cabotage, ainsi que sur le recours aux salariés détachés.

Comment ?

Il faut ouvrir le menu du tachygraphe, introduire chauffeur I, pays de début et introduire le nom du pays dans lequel on vient d'entrer. Cet enregistrement manuel est temporaire : avec le chronographe intelligent de la deuxième génération, l'enregistrement se fera automatiquement.

Le fait de ne pas inscrire le symbole du pays ou le manquement aux obligations d'enregistrement et de contrôle de temps de conduite et de repos sont constitutifs d'une contravention.

Dans le cas des contraventions, l'infraction est caractérisée à chaque fois que le conduc-

teur ne remplit pas son obligation d'enregistrement des données sur le tachygraphe. Si le conducteur passe plusieurs fois la frontière sans avoir procédé à son obligation d'enregistrement, il sera retenu autant de contraventions que de passages de frontière.

Transport bus

Le 8 février 2022, le Ministère du Transport a confirmé et conforté la position du LCGB-ACAP. Voici en résumé les conditions d'enregistrement à respecter :

- Pour les conducteurs d'autobus d'une ligne régulière $\leq 50\text{km}$ qui roulent selon le « schéma des mini-pauses » du règlement grand-ducal :
Ils sont en position « OUT » sur le tachygraphe. Ils ne doivent pas introduire le symbole du pays après le franchissement d'une frontière.
- Pour les conducteurs d'autobus dont l'employeur a décidé d'appliquer volontairement pour les lignes régulières $\leq 50\text{km}$ les dispositions du règlement européen 561/2006 concernant les temps de conduite et périodes de repos :
Ils ne roulent pas en position « OUT ». Ils doivent faire toutes les configurations du tachygraphe conformément aux dispositions européennes, y compris la saisie du symbole du pays après le franchissement d'une frontière.



Le dossier des cabines sécurisées anti-agressions avance !

Suite à de nouvelles agressions de chauffeurs de bus et sous la pression grandissante du LCGB-ACAP, qui a par ailleurs demandé une réunion urgente avec le Ministre de la Mobilité François BAUSCH, le dossier des cabines sécurisées anti-agression avance enfin.

En effet, le Ministère de la Mobilité vient de transmettre un courrier aux différents représentants de la FLEAA, afin de les convier à une entrevue en début de mois prochain.

En vue de décider des dispositifs à mettre en œuvre et intégrer ces équipements dans les exigences pour le matériel roulant, le Ministère invite les représentants de la FLEAA à proposer des solutions techniques pour les nouveaux bus mais aussi pour les bus existants.

GARDIENNAGE

Le 4 mars 2022, la Commission paritaire du secteur du Gardiennage et Sécurité s'est réunie suite à une saisine de la société Vigicore. Un différend l'opposait à la société Brink's Security, concernant le transfert d'entreprise de trois salariés, dans le cadre d'une reprise de marché.

C'est donc en présence des membres de la FEDIL, des représentants du syndicat majoritaire LCGB et de l'OGBL, que la question a été soulevée, si les trois agents transférés par Brink's Security répondaient bien aux critères relevant de l'article 36-10.2 de la convention collective du gardiennage et de la sécurité.

Après avoir entendu les deux parties et après concertation, il en est ressorti que seul un salarié rejoindrait effectivement la société Vigicore, les deux autres resteraient chez Brink's Security.



SECTEUR CONSTRUCTION

Ouverture des négociations de la convention collective sectorielle du bâtiment

En date du 8 février 2022, les syndicats LCGB et OGBL ont rencontré la fédération des employeurs du secteur du bâtiment afin d'initier les négociations d'une nouvelle convention collective. Au vu des restrictions sanitaires, cette réunion a eu lieu en cercle restreint.

Cette première entrevue était dédiée à

la présentation de la situation du secteur. Lors de cette réunion, il est apparu que le secteur est fortement sollicité par une demande très soutenue, mais qu'il doit en même temps faire face à d'importants défis dus à la pénurie de main-d'œuvre et aux coûts importants sur les matières premières et l'énergie.

Pour la suite des négociations, les syndicats vont élaborer leur cahier de revendications dans les jours à venir et le transmettre aux employeurs. Le but recherché des syndicats étant l'amélioration des conditions de travail et de salaire des salariés du secteur qui s'engagent fortement au quotidien pour la réalisation de l'important volume de travail.

ELECTIONS SOCIALES CHEZ ALLIANCE SAVEURS ET SANTÉ

Après d'Alliance Saveurs et Santé, les premières élections sociales en vue d'élire une délégation du personnel ont eu lieu le 22 février 2022.

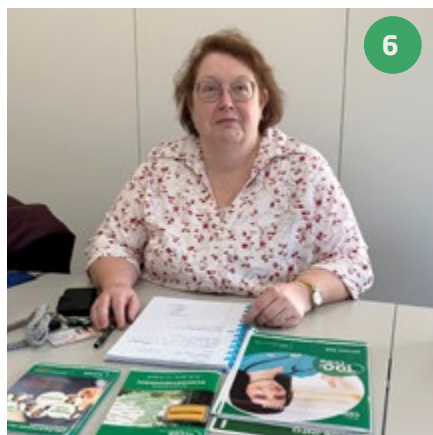
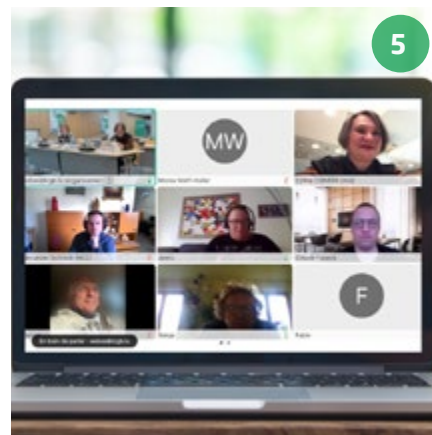
Le LCGB a remporté 2 mandats sur 6 et sera présenté dès maintenant par Laurent GUETTI et Ronny ROTHENSTEIN en tant que délégués suppléants.



Laurent GUETTI
Agent de cuisine



Ronny ROTHENSTEIN
Cuisinier



Réunions de travail

- 1 Dussmann Catering
- 2 Luxlait
- 3 Formation Construction & Artisanat
- 4 Ville d'Echternach
- 5 LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif
- 6 Commune de Pétange
- 7 Costantini
- 8 Stéftung Hëllef Doheim



*Discussion avec
les responsables
en charge de
l'administration des
transports publics sur
les mesures à mettre
en place*

SÉCURITÉ DANS LES BUS

En date du 11 mars 2022 une délégation du LCGB-ACAP a rencontré les responsables en charge de l'administration des transports publics

Suite à un avis favorable par le ministère lors du dernier comité de pilotage sécurité dans les transports publics, le LCGB-ACAP et les responsables en charge de l'administration des transports publics ont notamment éclairci, les conclusions sur la mise en place des cabines anti-agressions pour les conducteurs de bus.

Le ministère confirme que la FLEAA marque son accord pour une mise en place d'un tel dispositif, afin de sécuriser au mieux les conducteurs de bus, avec notamment dans l'achat de nouveaux véhicules roulant pour le RGTR, un équipement de caméras de surveillance, ainsi que la mise en place d'un système de protection sécurisé pour les véhicules existants.

Avec la signature des contrats RGTR du 02 février 2022, le ministère confirme la mise en place prochaine d'une application mobile, afin que tout conducteur agressé puisse remplir sa déclaration en ligne, pour alléger et faciliter la gestion et le transfert des données lors d'une agression sans devoir passer par tout un tas d'intermédiaires.

Le LCGB-ACAP, a également réitéré sa revendication sur la mise en place comme pour les CFL, d'agents de sécurité aux abords des gares, passages de frontières, parkings, afin de dissuader et sécuriser au mieux les conducteurs ainsi que les passagers, d'éventuels auteurs de troubles.

Les responsables du ministère nous confir-

ment qu'une discussion va être menée rapidement en concertation avec le Ministre en charge de la mobilité, afin qu'une étude soit faite, et établir le plus rapidement, les possibilités d'une telle mise en place sur :

- des lignes spécifiques ;
- des horaires ciblés ;
- des endroits stratégiques.

Une discussion sur un suivi d'aide psychologique des personnes agressées a également été abordée. Le LCGB-ACAP souhaiterait approfondir ce sujet et trouver des solutions internes aux entreprises, avec le soutien du ministère de la mobilité, afin que des formations spécifiques soient faites pour aider les collègues concernées.



CACTUS

La problématique du travail dominical débloquée grâce au LCGB

Le 23 mars 2022, la plus grande chaîne de distribution luxembourgeoise, Cactus, vient de signer l'accord sur le travail dominical après de longs mois de blocage par le syndicat majoritaire. Le LCGB ayant pris l'initiative de négocier des accords visant à régler le travail dominical dans les entreprises où il est majoritaire, est heureux de constater que cette initiative inspire l'autre organisation syndicale et la direction de Cactus.

Suite à des irrégularités constatées lors de contrôles de la part de l'ITM, les grands employeurs du pays ont dû strictement limiter le travail dominical à 4 heures par salarié, sauf pour les 6 dimanches particuliers, réglementés par les dispositions du Code du Travail. Les salariés ont démontré une grande insatisfaction suite à de nombreuses détériorations au niveau de leur vie privée et professionnelle. L'augmentation des prix de l'essence, les durées de

travail journalières prolongées et les jours de repos raccourcis représentant autant de difficultés qu'il s'agit de résoudre.

Après plusieurs mois sans solution nationale dans le dossier du travail dominical, le LCGB a pris la grande responsabilité de négocier des accords qui rétablissent les journées de travail dominicales de 8 heures, instaurant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée.

De tels accords ont donc pu être négociés chez Delhaize, Lidl, Massen et PallCenter. Concrètement, le LCGB a pu faire des propositions aux directions de ces différentes sociétés. Une revendication clé portait sur l'application stricte du principe de volontariat pour le recours aux 8 heures de travail journalières les dimanches. Les salariés ont ainsi le choix d'opter soit pour le maintien des 4 heures de travail

dominical, tel que prévu par le Code du Travail, soit pour les 8 heures de travail dominical. Grâce à cet accord, plusieurs sociétés ont réussi à optimiser leur planning du personnel, avec notamment la possibilité, pour les salariés qui le souhaitent, de ne plus travailler le dimanche.

Les initiatives des autres sociétés de la grande distribution s'étant avérées comme véritable réussite, le LCGB a procédé à plusieurs relances et au recours des salariés pour exercer une pression auprès de la direction de Cactus pour aboutir à la signature d'un tel accord.

En tant qu'instigateur de cette initiative, le LCGB vise également à trouver à court terme une solution pour les petites entreprises. En toutes circonstances, la base du volontariat doit être respectée afin de garantir aux salariés concernés le maintien d'une vie familiale équilibrée et saine dans leur monde du travail.

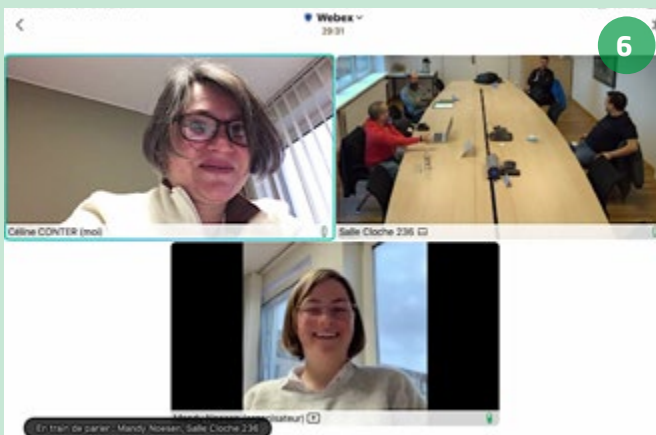
LUXAIR

Dans le cadre de la dernière réunion de la délégation en date du 13 janvier 2022, les délégués ont procédé à une réorganisation partielle des mandats. Stephanie OLINGER a été élue en tant que présidente de la délégation, Armino SOUSA E SILVA a été élu en tant que délégué à l'égalité et Jean-Claude JUNGEN a été désigné nouveau délégué libéré.

ACIER VERT : POUR UNE TRANSITION JUSTE

En conséquence à la lettre commune des fédérations des syndicats européens, INDUSTRIALL et groupement d'employeurs européens, EUROFER concernant une transition plus juste vers la décarbonisation de l'industrie sidérurgique européenne, les syndicats LCGB et l'OGBL ensemble avec Arcelor-

Mittal ont adressé un courrier commun aux différents membres concernés du gouvernement luxembourgeois afin de les sensibiliser aux conséquences et défis à relever dans ce cadre afin de préserver le secteur de la sidérurgie luxembourgeoise ainsi que tous ses emplois pour un futur durable.





Réunions de travail

- 1 Lycée Privé Emile Metz
- 2 DZ Construct
- 3 Formation Secteur Public
- 4 AGEDOC
- 5 LCGB-Navigation fluviale
- 6 POST Luxembourg
- 7 Proactif
- 8 Dussmann Catering
- 9 LCGB-Navigation fluviale remercie Günter SERWUSCHOK
- 10 Formation LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 11 Formation LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif
- 12 Comité LCGB-ACAP
- 13 Formation Gardiennage
- 14 HRS
- 15 Ensich-Herzig
- 16 Ville de Grevenmacher
- 17 Luxlait



LIBERTY STEEL

Prise de position commune suite à la demande de la révocation du plan de réorganisation judiciaire

Le ministère de l'Économie ainsi que les syndicats LCGB et OGBL ont pris acte qu'en Belgique le procureur du Roi vient de demander la révocation du plan de réorganisation judiciaire de Liberty Steel pour les usines de Tilleur et de Flémalle. Il appartient désormais au tribunal de l'entreprise de Liège de se prononcer au sujet de cette demande de révocation du plan de réorganisation judiciaire et donc, à terme, sur la

dissolution des entités belges du groupe Liberty Steel qu'elle pourrait entraîner.

Après les nombreux rebonds tant judiciaires que financiers et économiques concernant les entités de Liberty Steel au cours des derniers douze mois, les syndicats et le ministère de l'Économie notent que la procédure déclenchée par le procureur du Roi apportera à terme une clarté

juridique quant à l'avenir des sites belges.

Côté luxembourgeois les syndicats et le ministère de l'Économie continuent à œuvrer activement ensemble pour maintenir des activités sidérurgiques et préserver l'emploi sur le site de Dudelange en prenant en considération toutes les options possibles, y compris la reprise par un autre acteur industriel.

FHL : COMMUNICATION AUX SALARIÉS DU SECTEUR

Le 24 décembre 2021, la FHL et les syndicats LCGB et OGBL ont signé un protocole d'accord dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois. Ce protocole comporte des points complètement finalisés et d'autres qui nécessitent encore des calculs financiers, des développements techniques

et une formalisation précise des textes.

Le 15 mars 2022, la FHL et les syndicats ont publié des points déjà finalisés qui sont valables depuis cette annonce. Il s'agit notamment d'une nouvelle réglementation des heures supplémentaires et des temps de repos ainsi que de l'introduction d'un congé extraordinaire et d'un congé social.

FAILLITE

Suite à l'annonce le 7 mars 2022 du dépôt de bilan de F.C.P.I. (Fries Construction Promotion Immobilière) S.à.r.l., le LCGB est très préoccupé par le sort des 40 salariés de l'entreprise. F.C.P.I. est spécialisée dans le secteur d'activité de la construction d'autres ouvrages de génie civil. Le LCGB est très inquiet et s'interroge également sur les conséquences liées à cette faillite au niveau de ses fournisseurs et clients.

LIBERTY STEEL DUDELANGE

Echec de la négociation du Plan de Maintien dans l'Emploi

En date du 21 mars 2022, le Comité de conjoncture a décidé, sur proposition des ministres de l'Economie et du Travail, en conséquence de l'échec des négociations du Plan de maintien dans l'emploi (PME), de ne pas donner d'avis favorable à la demande de chômage partiel de source structurelle pour l'entreprise Liberty Dudelange.

Les syndicats LCGB et l'OGBL prennent acte de cette décision.

Depuis le mois de novembre 2021, les parties ont tenté de négocier un PME sans que celui-ci n'aboutisse, faute de garanties suffisantes de la part de la direction de Liberty. Ce PME aurait permis d'introduire des mesures d'accompagnement social pour ses salariés et l'entreprise, tel que le chômage partiel, la cellule de reclassement, les préretraites, le prêt de main d'œuvre, etc. Cependant, en contrepartie, Liberty devait fournir des garanties liées à des engagements en termes d'investissements, d'une enveloppe de liquidités permettant la reprise progressive de l'entreprise et également le remboursement de dettes du groupe envers le site de Dudelange.

Malheureusement, une fois de plus, le groupe Liberty n'a pas tenu et n'est pas en

mesure de tenir ses engagements ! De ce fait, aujourd'hui, la mesure de chômage partiel n'est plus due puisque la demande n'est plus conforme au cadre légal.

Il est important de noter que le volume de production du mois de mars est quasi nul et que les prévisions du mois d'avril sont inexistantes. Par conséquent, Liberty devra assumer la totalité des coûts de la masse salariale ainsi que les factures et dettes mensuelles sans aucune aide externe !

Tous les salaires devront être payés à 100 % et reprendre l'activité sur le lieu de travail ! De plus, le 30 mars, le tribunal de l'entreprises de Liège a ouvert une dernière audience concernant le dossier de réorganisation des sites de productions liégeois. L'issue pourrait conduire à une liquidation des sites belges de Liberty ce qui entraînera une conséquence industrielle directe concernant les approvisionnements pour le site de Dudelange.

En clair, sauf miracle de la part de Liberty, Dudelange pourrait cesser de porter le drapeau bleu !

Pour le LCGB et l'OGBL, l'heure est bien-tôt venue pour le gouvernement d'assumer ces engagements et de transformer les paroles en actes ! Les salariés de l'entreprise

ne peuvent plus supporter cette situation qui conduit à une énorme incertitude qui dure depuis trop longtemps.

Si le Groupe Liberty possède encore une once de dignité, alors qu'il cesse de dénigrer le personnel de cette façon !

Le temps est venu de tourner la page Liberty !

En cas de scénario catastrophe, les solutions étudiées depuis des mois devront voir le jour et diriger le site de production vers un nouvel acteur industriel, tout en garantissant tous les emplois et les acquis sociaux présents. Il est plus que temps de se diriger vers un avenir plus pérenne avec une reprise sérieuse de l'activité !

Les syndicats gardent une totale confiance dans les ministères de l'Economie et du Travail avec lesquels une étroite collaboration a permis de prévoir toutes les solutions possibles dans le seul intérêt du maintien des emplois et de poursuivre l'activité rentable du site de Dudelange.

Dans ce contexte, les syndicats viennent d'adresser un courrier aux deux ministres afin d'obtenir une entrevue de toute urgence afin de s'entretenir de l'évolution du dossier dans les jours à venir.

LCGB-CNSG

Sur invitation de FEDIL Security Services, les partenaires sociaux ont visité le 16 mars 2022 le centre de formation sectoriel (SITC) situé dans les locaux de LuxairCargo.

Pour rappel, ce centre de formation était une revendication du LCGB et a été obtenu dans le cadre des précédentes négociations collectives. Comme le prévoit la convention collective du secteur du gardiennage et de la sécurité, le rapport d'activités du SITC pour l'année 2020 a été exposé aux représentants

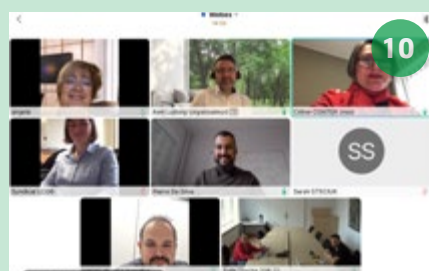
syndicaux présents. Malheureusement, le centre de formation n'ayant ouvert ses portes que vers la fin de l'année 2020 en raison du COVID-19, ces premiers résultats ne sont pas représentatifs du potentiel réel du SITC.

A l'issue, l'ordre du jour s'est poursuivi en abordant le sujet du transfert d'entreprise. Lors de la réunion de la commission paritaire du 14 octobre 2021, il avait été mutuellement convenu qu'une uniformisation du contenu des dossiers des personnels transférés entre les sociétés se-

rait bénéfique aux différents acteurs en cause.

La FEDIL a proposé un « Vademecum » qui sera transmis et applicable à toutes les sociétés du secteur. Quelques points restent à être finalisés, mais la démarche est d'ores et déjà établie sur la forme et dans le fond.

Enfin, il a été convenu qu'une prochaine rencontre sera fixée au cours du mois de mai prochain, pour entamer les prémices des négociations de la convention collective sectorielle.

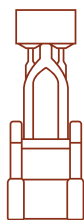


Réunions de travail

- 1 Comité exécutif LCGB-SESF
- 2 Formation Secteur financier
- 3 Comité LCGB-Nettoyage
- 4 Kuehne + Nagel
- 5 JP Morgan Bank & JP Morgan AM
- 6 Ville d'Ettelbrück & Ville de Diekirch
- 7 Ecole Européenne I
- 8 VDL-AVL
- 9 Mediahuis & Régie.lu
- 10 POST Luxembourg
- 11 Stéftung Hëllef Doheim
- 12 ISS



**Actions informatives
LCGB-Nettoyage**



LUXMILL

Mutuelle

Assemblée Générale

Lundi, 27 juin 2022

à 18.00 heures

Siège de LUXMILL à Belval
4, rue Samuel Beckett
L-4371 BELVAUX

*Aux membres
de LUXMILL Mutuelle*

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer à l'assemblée générale 2022 de LUXMILL Mutuelle qui aura lieu le

Lundi, 27 juin 2022 à 18.00 heures
au siège de LUXMILL à Belval
(4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Modifications des statuts
3. Présentation du rapport d'activité pour l'exercice 2021
4. Présentation du bilan pour l'exercice 2021
5. Rapport 2021 du contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au contrôleur des comptes
7. Nomination des membres du CA
8. LUXMILL - immeuble et concept
9. Divers

Nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de la collègue Sarah DI PRIZIO (tél : 49 94 24-228 / courriel : sdiprizio@lcb.lu) pour au plus tard le 22 juin 2022.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle



Le LCGB a la profonde tristesse de vous faire part du décès de
Charel COURTOIS, collaborateur de longue date de la centrale du LCGB
et bon collègue



ASSISTANCE DANS VOS DÉFIS AU QUOTIDIEN

**Harmonie Mutuelle :
Offre privilégiée pour les
frontaliers français**



Facebook: [LCGB.LU](#) Instagram: [@LCGB_Luxembourg](#) Twitter: [@lcgb_haut_ass_muer](#)

WWW.LCGB.LU

Offre privilégiée pour les frontaliers français

Un partenariat entre Harmonie Mutuelle et le LCGB qui permet une offre privilégiée à tous les membres du LCGB.

Bénéficiez d'un remboursement de 10% complémentaire sur la cotisation annuelle de l'adhérent principal membre du LCGB sur l'offre « Santé Frontalier Luxembourg » déjà avantageuse.

Bénéficiez en plus d'un chèque cadeau en adhérant simultanément au LCGB ainsi qu'à l'offre « Santé Frontalier Luxembourg ».

L'offre « Santé Frontalier Luxembourg » permet d'accéder à un contrat complet et haut de gamme, réservé aux frontaliers français, avec 3 formules au choix.

Des garanties supplémentaires avec le réseau KALIXIA et ses 16.000 professionnels de santé à votre disposition.

Des avantages et des services de qualité ainsi qu'un excellent rapport prix/prestations constituent cette offre :

- les dépassements d'honoraires pris en charge dès le premier niveau ;
- **une mutuelle dédiée aux frontaliers qui vous rembourse vos frais en France mais aussi au Luxembourg ;**
- des remboursements optiques importants (jusqu'à 740 €), et des bonus de taille dans notre réseau ;
- des garanties dentaires élevées, notamment sur les prothèses, l'orthodontie et même une participation sur les implants dès le 1^{er} niveau.

Pour tous les détails ainsi qu'une estimation de l'offre privilégiée, vos délégués respectifs ainsi que la gestion membres du LCGB se tiennent à votre disposition :

membres@lcgb.lu | +352 49 94 24 412

Contact Harmonie:

melanie.berthou@harmonie-mutuelle.fr | AGTHIONVILLE@harmonie-mutuelle.fr

Prestations en vigueur au 1^{er} janvier 2022

Prix moyen pratiqué ou tarif réglementé

Reste à charge

Hospitalisation

Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) en clinique pour une opération chirurgicale de la cataracte

431 €

0 €

0 €

0 €

Optique

Équipement optique de classe A (monture + verres) de verres unifocaux (équipement 100% santé)

125 €

0 €

0 €

0 €

Équipement optique de classe B (monture + verres) de verres unifocaux

345 €

54,87 €

54,87 €

0 €

Dentaire

Couronne céramo-métallique sur molaires

538,70 €

216,20 €

108,70 €

0 €

Orthodontie (semestre)

710 €

129,50 €

32,75 €

0 €

Implant hors couronne céramique

1.250 €

650 €

450 €

150 €

Implant hors couronne céramique dans le réseau Kalixia (si implant entre deux dents saines)

(implant 1150 € + pilier 100 €)

200 €

100 €

100 €

Aides auditives

Aide auditive de classe II par oreille

1.476 €

796 €

576 €

376 €



Cotisations mensuelles en vigueur au 1^{er} janvier 2022

(y compris la cotisation APSTT)

Au régime local

Un adulte de 31 ans

28,59 €

34,62 €

41,53 €

Couple de 37 et 35 ans, + 1 enfant

82,59 €

103,04 €

122,57 €

Au régime général

Un adulte de 31 ans

43,14 €

52,72 €

61,97 €

Couple de 37 et 35 ans, + 1 enfant

125,37 €

146,40 €

183,38 €



Harmonie mutuelle, 1^{ère} mutuelle en France en 2021 : La force d'un leader national et la proximité d'un partenaire présent dans votre région !

Plus d'infos



Le LCGB a conclu un partenariat avec l'APSTT (Association pour la protection sociale des travailleurs transfrontaliers) afin de permettre à ses membres frontaliers français d'accéder à une couverture haut de gamme à un tarif préférentiel.





Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU