

04/2022

# SOZIALE FORTSCHRÛTT



• **LCGB**

## Editorial

Tripartite en automne dans une situation fortement changée  
P. 2

## Dossier

Dossier Job étudiants, stages & bourses  
P. 4

## Actualité

Découvrez  
Diggi 2.0  
P. 15





**Patrick DURY**  
Président National  
du LCGB

## Tripartite en automne dans une situation fortement changée

« Le 25 août passé, une réunion bipartite entre le gouvernement et les organisations syndicales a eu lieu pour préparer la prochaine tripartite. Les échanges ont été très constructifs. Les propositions formulées par le LCGB, en concertation avec les autres organisations syndicales représentatives, ont été acceptées. Le gouvernement et les organisations syndicales se sont accordées pour dresser un état des lieux détaillé, de se donner des clauses de rendez-vous régulières et de se donner le temps nécessaire pour analyser les données qui seront mises sur la table demandées par les partenaires sociaux.

Cette rencontre est la suite logique de l'accord tripartite conclut fin mars qui prévoyait que la tripartite doit se réunir à nouveau dans le cas où la situation se détériore davantage respectivement qu'une nouvelle tranche indiciaire s'annonce. Vu que la prochaine tranche indiciaire tombera, selon les dernières prévisions du Statec, avant la fin de cette année, la tripartite nationale doit à nouveau se réunir. Rappelons que pour le LCGB, l'accord tripartite conclu fin mars était le meilleur accord possible au vu de la situation dans laquelle on se trouvait à ce moment. La tranche indiciaire prévue pour avril a été payée, celle prévue pour juillet a été reportée en avril de l'année prochaine, avec pour la toute première fois une surcompensation financière pour les bas et faibles salaires. D'autres aides ont également été mises en œuvre par cet accord.

La situation fin août est effectivement une tout autre qu'au printemps. Contrairement aux prévisions de ce moment, il est aujourd'hui clair que l'inflation restera très forte, aussi bien pour cette année que pour l'année prochaine.

La tripartite devra donc trouver un accord adapté à cette nouvelle situation. Le LCGB se base pour ces négociations sur deux priorités complémentaires. La première

est la défense et le renforcement du pouvoir d'achat des salariés et des rentiers. En tenant compte de la hausse des prix du gaz, du carburant ou de l'électricité, il doit être clair que les négociations de la tripartite devront aller au-delà de la seule question de l'index. Sans vouloir anticiper les négociations, il est évident que pour le LCGB, notre système d'indexation doit être maintenu. Il est également tout à fait clair que nous devons renforcer face à cette crise, le pouvoir d'achat pour la partie croissante des salariés et rentiers qui n'arrivent plus à joindre les bouts en fin de mois.

La deuxième priorité du LCGB est celle de la sauvegarde des existences, car il est également clair que la hausse des prix de l'énergie risque d'avoir un lourd impact sur les emplois. De nombreuses entreprises ont un grand besoin en énergie pour pouvoir assurer leur production ou leur activité. Dans ce contexte, il faudra trouver des solutions adéquates afin de préserver les emplois. Il ne faut pas oublier que ces emplois sont occupés par des salariés qui en ont besoin pour nourrir leurs familles.

Le nouvel accord tripartite à ficeler doit donc permettre d'aider à la fois les salariés et de préserver les emplois.

La crise énergétique provoquée par une situation de guerre ne doit pas entraîner une crise sociale avec à la clé une vague de chômage et une perte supplémentaire du pouvoir d'achat. N'oublions pas que lors de la crise sanitaire, nous avons réussi, grâce au chômage partiel, de maintenir l'emploi, en dépit d'un impact sur la situation financière des salariés.

Finalement, nous devons tous prendre conscience que le déclenchement de l'invasion russe de l'Ukraine, amène une volatilité de la situation que nous n'avons pas connu lors de précédentes crises. Les doutes sont importants.

*La tripartite devra donc trouver un accord adapté à cette nouvelle situation.*

« Ce qui est juste aujourd'hui, peut demain, en raison de l'évolution de la guerre, être totalement faux. »

Non seulement ces négociations de la tripartite, mais nous tous, les organisations syndicales et patronales, les salariés, tous les acteurs de notre société devront s'adapter à la situation à laquelle on est confrontée et qui pourra encore muter et évoluer profondément.

À l'approche des négociations tripartites, les trois organisations syndicales vont se concerter avant d'entamer les différentes réunions. Le LCGB a la volonté d'aborder la tripartite avec un front syndical uni. Les organisations syndicales ont tout intérêt à trouver ensemble un accord. L'envergure de cette crise nous y oblige et nous ne savons pas quelle sera l'issue de la guerre et son impact sur notre situation socio-économique.

Au-delà de ces considérations, les responsables politiques devront également tirer les conséquences de la crise actuelle. Suite à la crise sidérurgique des années 1970, l'économie luxembourgeoise a connu une restructuration en profondeur. La crise financière de 2008 et 2009 a entraîné des décisions et mesures pour assainir le système financier. La crise sanitaire ainsi que la crise actuelle, déclenchée par la guerre en Ukraine, ont révélé la trop forte dépendance de l'Europe envers des pays tiers. Il est totalement inacceptable de continuer avec une forte dépendance pour se fournir en médicaments, en gaz ou en carburant et ceci surtout face à des États autoritaires qui ne partagent nullement nos valeurs.

Le LCGB revendique que le gouvernement luxembourgeois s'engage à l'échelle européenne pour rendre notre continent stratégiquement plus autonome.

L'Union européenne doit tirer les bonnes conclusions de cette double crise et travailler prioritairement avec des pays qui respectent nos valeurs démocratiques. Dans le cas où, des États autoritaires restent incontournables, comme notamment pour l'énergie fossile, il est important de ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier. La plus

grande erreur fut de se rendre aussi dépendant de la Russie, ce qui nous expose au risque de chantage. Il existe une menace sur nos démocraties. Ce genre de scénario est à avorter au plus vite.

## SOMMAIRE

---

- 4 Dossier Job étudiants, stages & bourses
- 10 Actualité
- 18 Conventions collectives
- 24 Entreprises
- 39 Structures Frontalières & Particulières



**Dossier**  
Job étudiants, stages &  
bourses



Téléchargez le  
guide étudiant

[www.lcgb.lu/  
actualites/publications](http://www.lcgb.lu/actualites/publications)

**SF : En tant qu'étudiant, on a passé quasiment toute l'année à étudier. Pourquoi est-ce que tu as quand-même décidé d'aller travailler en été ?**

Luca : Tout simplement, je trouve que c'est une bonne occasion pour gagner de l'expérience et d'établir des contacts professionnels. Bien sûr c'était aussi pour avoir un petit revenu supplémentaire.

**SF : Pour toi, y a-t-il une différence entre un stage et un job étudiant ?**

Luca : Oui, quand on fait un stage, j'ai l'impression qu'on a beaucoup plus de responsabilités. Et on a aussi un maître de stage, donc il y a encore plus cet aspect de « formation » que dans le cadre d'un job étudiant.

**SF : Pourquoi as-tu décidé de faire ton job étudiant au LCGB ?**

Luca : Je voulais profiter de l'occasion pour faire des expériences qui diffèrent de ce que j'ai vu lors de mes études. Mais c'était aussi la structure et le fonctionnement particulier d'un syndicat qui a attiré mon attention.

**Où trouver un job étudiant ?**

Plateforme « Jobs &  
Stages » de l'Agence  
Nationale pour l'Information  
des Jeunes





# JOBS DE VACANCES

L'employeur qui souhaite embaucher un étudiant doit conclure un contrat d'engagement, soit avant, soit au moment de l'entrée en service de l'étudiant. Ce contrat est un contrat spécifique.

## Modalités pratiques

### L'étudiant doit

1. être âgé entre 15 et 27 ans accomplis (échéance à la date d'anniversaire) ;
2. être inscrit auprès d'un établissement scolaire (au Luxembourg ou à l'étranger) et suivre de façon régulière un cycle d'enseignement à temps plein.

On peut également travailler en tant qu'étudiant 4 mois après la fin du parcours scolaire.

### Conditions pour mineurs :

1. pas d'heures supplémentaires ;
2. horaires de travail entre 06h00 et 22h00 ;
3. endéans 7 jours, il faut 2 jours consécutifs de récréation ;
4. le contrat de travail doit être signé par un parent ou tuteur.

## Durée maximale

Au cours d'une même année (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), un étudiant peut être embauché pour une durée maximale de 2 mois

ou de 346 heures, c.à.d. :

- 2 mois si le temps de travail est de 40 heures hebdomadaires ;
- 3 mois si le temps de travail est de 28 heures hebdomadaires ;
- 4 mois si le temps de travail est de 20 heures hebdomadaires.

Un contrat qui dépasse les 4 mois n'est plus considéré comme contrat d'étudiant même si la durée totale de 346 heures n'est pas dépassée.

## Rémunération et acquis

### Salaire

Le salaire de l'étudiant, qui travaille pendant les vacances scolaires, ne peut être inférieur à 80 % du salaire social minimum et doit être gradué selon l'âge de l'étudiant.

### Assurances

Les étudiants, qui travaillent pendant les vacances scolaires ne paient pas de cotisations sociales (maladie et pension). L'employeur est pourtant obligé de payer les cotisations de l'assurance accident. L'étudiant est affilié

à la CNS par voie des parents ou bien d'un tuteur en tant que co-assuré.

### Repos hebdomadaire

L'étudiant a droit à 44 heures de repos consécutif. Le dimanche doit de préférence y être inclus. L'étudiant mineur a droit à 2 jours consécutifs de repos au cours de chaque période de 7 jours, comprenant en principe le dimanche. Il existe des exceptions légales, notamment pour le secteur de l'hôtellerie.

### Maladie

En cas de maladie, l'étudiant n'est pas payé comme il ne travaille pas.

### Congé

L'étudiant n'a pas droit au congé de récréation, mais peut bénéficier, sans être rémunéré, aux congés extraordinaires, qui doivent être accordés par l'employeur.

# CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE POUR UN ÉTUDIANT

Les étudiants peuvent découvrir le monde du travail en concluant, même en dehors des vacances scolaires, un contrat de travail à durée déterminée (CDD).

## Rémunération et acquis

### Durée de travail

La durée hebdomadaire ne peut pas dépasser 15 heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de 4 semaines, pour un total de 60 heures.

Cette limitation ne s'applique pas au travail durant les vacances scolaires pendant lesquelles le maximum est de 40 heures par semaine.

Le contrat conclu est un contrat de travail à durée déterminée classique, et ne peut pas être renouvelé plus que 2 fois, sans être considéré comme contrat à durée indéterminée, à condition de ne pas dépasser une durée totale de 5 ans (au lieu des 24 mois maximum pour les CDD ordinaires).

### Assurances

L'étudiant sera affilié en tant que salarié auprès de toutes les branches de la sécurité sociale (assurance maladie, pension, accident

et dépendance). A la fin du contrat, l'étudiant redevient affilié à la protection sociale en tant que coassuré, et est donc rattaché à nouveau à ses parents.

### Congés

L'étudiant a droit, en fonction de la durée de son contrat de travail, au prorata du congé légal annuel de récréation payé. Les jours de congé maladie sont rémunérés selon le principe de la continuation du paiement de salaire en cas d'incapacité de travail. Il bénéficie également du régime de la rétribution des jours fériés chômés ou travaillés.

### Impact sur les allocations familiales

L'étudiant, qui exerce une activité professionnelle d'une durée de plus de 4 mois sur une année scolaire perd le bénéfice des allocations familiales si son revenu mensuel brut est égal ou supérieur au salaire social minimum et le paiement des allocations familiales est alors suspendu pendant la période d'activité.

### Salaire

La rémunération minimale de l'étudiant sous CDD s'élève à :

SALAIRE SOCIAL MINIMUM (Indice 877,01)	SALAIRE HORAIRE (Indice 877,01)	SALAIRE MENSUEL (40H/ SEMAINE) (Indice 877,01)
Agé de 18 ans ou plus non qualifié (100 % du salaire social minimum)	13,3721 €	2.313,38 €
Agé de 17 à 18 ans (80 % du salaire social minimum)	10,6977 €	1.850,70 €
Agé de 15 à 17 ans (75 % du salaire social minimum)	10,0291 €	1.735,03 €



## Comment formuler une demande d'emploi ?

### Lettre de motivation

La lettre de motivation est l'outil pour faire part à l'employeur de son souhait de vouloir travailler pour lui et à démontrer via la candidature ses qualifications. Une telle lettre doit être limitée à max. une page.

### Curriculum vitae (CV)

Le CV est un élément-clé de la démarche pour demander un job de vacances ou un job d'étudiant sous forme de CDD, puisqu'il permet à l'employeur de se créer une première image du profil de l'étudiant. Il est indispensable de soigner la présentation et le contenu du CV afin d'attirer le regard de l'employeur et de lui faciliter le travail de lecture.



*Chaque stagiaire se voit attribuer un tuteur, chargé d'assurer son suivi et de répondre à ses questions.*

## STAGES

Les stages doivent avoir un caractère essentiellement éducatif et ne pas affecter l'étudiant à des tâches requérant un rendement comparable à celui d'un salarié.

### Stage prévu par une école luxembourgeoise ou étrangère (stage conventionné)

Ces stages font partie intégrante de la formation scolaire. Sont exclus les stages obligatoires de la formation professionnelle, de l'orientation scolaire ou professionnelle (« Schnupperstage ») ou les formations spécifiques en vue de l'accès à une profession encadrée par des dispositions légales. La durée des stages est définie par le programme de formation de l'établissement scolaire.

#### Convention de stage

La convention de stage est obligatoire pour un stage conventionné et doit être signée par le stagiaire, son représentant légal s'il est mineur, par le patron de stage et l'établissement d'enseignement. Les modalités d'un stage non conventionné sont réglées par un contrat de stage qui doit être signé par le stagiaire, son représentant légal s'il est mineur et par le patron de stage.

### Stage pratique en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle (stage non-conventionné)

Ces stages pratiques en entreprise permettent aux étudiants de s'orienter au cours de leurs études scolaires sur le marché de l'emploi et de bénéficier ainsi d'une première expérience professionnelle.

Ces stages s'adressent aux étudiants qui :

- sont inscrits dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger ;
- suivent de façon régulière un cycle d'enseignement.

Peuvent également profiter de ces stages :

- les titulaires d'un diplôme de fins d'études secondaires luxembourgeois ou équivalent ;
- les personnes qui ont accompli avec succès un 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire.

La durée du stage ne peut pas excéder 6 mois sur une période de 24 mois auprès du même patron et le stage doit avoir lieu dans les 12 mois qui suivent la fin de la dernière inscription scolaire ayant été sanctionnée par un diplôme.

# BOURSES D'ÉTUDES

Les étudiants peuvent effectuer leur demande de soutien financier par voie électronique via MyGuichet.lu ou par formulaire papier.

## Conditions d'attribution

### Résidents

- être ressortissant luxembourgeois ;
- être ressortissant européen (UE ou EEE) et travailler au Luxembourg ;
- être un membre de famille d'une des personnes précédentes ;
- résider au Luxembourg depuis au moins 5 ans (ou avoir obtenu le statut de résident de longue durée) en tant que ressortissant d'un pays tiers ou apatride ;
- être un réfugié politique.

### Non-résidents

- être enfant d'un salarié, qui a :
  - travaillé au Luxembourg pendant au moins 5 années cumulées en-dehors d'une période de 10 années à compter rétroactivement à partir de la date de la demande ;
  - travaillé au Luxembourg pendant une durée cumulée d'au moins 10 années au moment de la demande ;
- avoir été :
  - inscrit pendant une durée minimale cumulée de 5 années à l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire ou la formation professionnelle initiale dans un établissement public ou privé luxembourgeois ou avoir fréquenté un programme y assimilé ;
  - séjourné pendant min. 5 ans cumulés au Luxembourg au moment de la demande ;
  - être bénéficiaire d'une pension d'orphelin au Luxembourg.

Si vous disposez d'un revenu annuel propre :

- supérieur au SSM (2.313,38 €), vous pouvez uniquement bénéficier du prêt ;
- supérieur à 3,5 x le SSM (8.096,82 €), vous êtes exclu de toute aide financière.

### Durée d'attribution

Le paiement de l'aide financière exige la production de certificats ou d'autres pièces officielles attestant que les conditions d'octroi de l'aide sont remplies. Un étudiant peut bénéficier de bourses et de prêts pour une durée prolongée de la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du cycle d'études.

L'étudiant, qui a terminé avec succès ses études du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>e</sup> cycle, peut bénéficier de l'aide financière pour suivre de nouvelles études en 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> cycle dans un autre programme d'enseignement. Cette aide ne lui est accordée qu'une seule fois.

Si les bourses ont été complètement épuisées, l'étudiant qui veut terminer son 1<sup>er</sup> cycle, son 2<sup>e</sup> cycle ou son cycle unique d'études restant inachevé, peut bénéficier de l'intégralité de l'aide financière sous forme d'un prêt pour 2 semestres supplémentaires.



**Une demande d'aide financière est à introduire chaque semestre, même si l'étudiant est inscrit annuellement**



# Actualité



### **UberFiles : Comment de nouvelles révélations mettent en lumière les pratiques douteuses d'Uber**

Après la fuite de milliers de documents confidentiels d'Uber, plusieurs médias internationaux ont révélé les secrets qui ont contribué au succès de l'entreprise américaine. Ces documents mettent en lumière les pratiques douteuses d'Uber, qui lui ont permis d'imposer sa présence sur le marché mondial grâce à une stratégie de lobbying agressive. Les dossiers divulgués témoignent non seulement de l'implication de plusieurs dirigeants gouvernementaux, mais aussi celle de la Commission et du Parlement européen qui, malgré de multiples scandales, sont prêts à soutenir ce modèle commercial controversé. Les UberFiles attestent aussi de la façon dont Uber s'organise pour esquisser la justice et imposer ses pratiques commerciales au détriment des droits des travailleurs.

Ces documents confidentiels surgissent tandis que le Parlement européen et le Conseil européen examinent le projet de directive visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes, publié le 9 décembre 2021. Ils expliquent aussi en grande partie le manque de volonté des institutions européennes de faire avancer le dossier.

Outre les stratégies de lobbying controversées, les dossiers d'Uber montrent également les pratiques de la société pour faire face à la justice et contourner les enquêtes gouvernementales. Selon les documents publiés, les dirigeants de la société pouvaient activer un interrupteur, le « kill-switch », qui leur permettait de bloquer l'accès aux serveurs de la société et d'empêcher les autorités de saisir des documents compromettants.

Le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) estime que ces révélations montrent à nouveau ce modèle commercial douteux d'Uber et critique fermement la participation des chefs d'État, de la Commission et du Parlement dans ce scandale retentissant. Par conséquent le SECEC réitère sa demande d'une directive forte qui garantit des conditions de travail et des salaires équitables pour les millions de travailleurs des plateformes et de mettre fin à toute forme d'exploitation.

# RENCONTRES AVEC DES REPRÉSENTANTS POLITIQUES

Au cours des derniers mois, le LCGB a rencontré différents représentants politiques afin de discuter de l'actualité.



## Entrevue avec les ONG Greenpeace et ASTM sur la politique d'investissement du FDC

Le 13 juillet 2022, une délégation du LCGB a reçu des représentants des ONG « Greenpeace » et « Action de Solidarité Tiers Monde » (ASTM) pour un échange de vues dans le cadre de leur étude commune sur la politique d'investissement du Fonds de compensation (FDC), qui gère la réserve du régime général de pension par un recours aux marchés financiers. Cette étude a notamment porté sur une absence de stratégie globale contre le changement climatique et pour la protection des droits humains.

De son côté, le LCGB a rappelé que la Chambre des salariés a récemment adopté sous l'impulsion des syndicats une note visant un changement de paradigme au niveau de la politique d'investissement du FDC. Outre un renforcement des critères d'investissement, les syndicats se prononcent pour le développement d'une stratégie d'investissement de la réserve du régime général de pension dans l'économie luxembourgeoise ainsi que ses salariés et citoyens. A titre d'exemple, le FDC pourrait activement soutenir le logement locatif à coût modéré, la transition écologique de notre société ou le développement de l'espace transfrontalier de la Grande Région.



## Entrevue entre le SECEC et le Ministre du Travail : Une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle s'impose

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Georges ENGEL, a reçu les représentants du secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) pour un échange de vues.

Les concernés se sont échangés sur la transposition de la directive relative à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Le SECEC a également formulé ses remarques et observations relatives à la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles, la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes et sur la directive relative à la transparence des rémunérations entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne la directive sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée le ministre et le SECEC sont d'accord que des modifications s'avèrent indispensables pour garantir un monde de travail paisible et une économie stable.

Au niveau du congé parental, le SECEC a attiré l'attention sur le fait que certains éléments de la directive n'ont pas encore été transposés et qu'il convient de garantir un véritable droit à un congé parental flexible.

Par rapport à la directive relative aux travailleurs de plateforme, le SECEC salue que des travaux gouvernementaux avancent en vue d'un projet de loi, garantissant ainsi la présomption d'une relation de travail pour les salariés.



### Entrevue avec l'ancien Premier Ministre et Président de la Commission européenne

Le 1<sup>er</sup> juin 2022, le président national du LCGB, Patrick DURY, et le secrétaire général, Francis LOMEL, ont rencontré l'ancien Premier Ministre et l'ancien Président de la Commission européenne, Jean-Claude JUNCKER.

L'entrevue tournait autour des préparations pour le centenaire du LCGB.



### Entrevue avec la sensibilité politique de l'ADR sur l'accord tripartite national

Sur invitation de la sensibilité politique de l'ADR, une délégation du LCGB a exposé sa position relative à l'accord tripartite du 31 mars 2022.

Pour le LCGB, cet accord est basé sur la solidarité nationale comme il retient des mesures ciblées et limitées dans le temps qui donnent la prévisibilité nécessaire aux entreprises, pérennisent les emplois existants et soutiennent la croissance de l'emploi tout en garantissant le maintien du pouvoir d'achat des salariés et pensions à revenus modestes et moyens.

### Rencontre entre le LCGB et l'EZA

Une délégation du LCGB a rencontré la secrétaire générale Sigrid SCHRAML du Centre européen pour les travailleurs (EZA) en date du 27 juin 2022. Dans le cadre de cette réunion, les prestations et le fonctionnement du LCGB ont été expliqués en détail.

L'EZA intervient dans 29 pays européens et s'engage pour la formation des salariés.





## IMPACT DE LA CRISE POUR LES COMMERCE AUX FRONTIÈRES LUXEMBOURGEOISES

Le LCGB et le Ministre des Classes Moyennes restent sur le dossier

Face à une situation préoccupante des centres commerciaux, restaurants et pompes à essences le long de la région frontalière, le LCGB a rencontré en date du 28 juin 2022 le Ministre des Classes Moyennes, Lex DELLES, dans l'optique de faire le point sur la situation actuelle et d'anticiper les risques éventuels engendrés par l'inflation et la crise énergétique sur la consommation le long des frontières du pays.

Actuellement, les commerçants sont confrontés à des difficultés considérables, causées notamment par la baisse franche des taux de fréquentation de la clientèle, qui est intrinsèquement liée aux prix des carburants exorbitants au Grand-Duché du Luxembourg. Cette évolution récente menace en effet le pouvoir d'achat des salariés, mais freine également les ventes des commerces de proximité dans les régions frontalières, dont le taux

de fréquentation descend lentement dans certaines zones, surtout à la frontière allemande.

A situation constante voire même en cas d'aggravation de la crise, la pérennité des emplois, à savoir plus d'un millier d'emplois passant entre les secteurs de l'alimentation, des stations de service allant jusqu'au secteur du textile et une partie des recettes fiscales de l'Etat en provenance des entreprises impactées pourraient subir des conséquences

Suite à ces constats, le LCGB s'est interpellé sur les outils à mettre en œuvre afin d'éviter d'éventuelles conséquences sociales. Le ministre s'est montré à l'écoute face aux inquiétudes et aux arguments présentés par le LCGB et s'est engagé à surveiller et analyser de près l'évolution de la situation et à revenir prochainement envers le LCGB avec une réponse concrète.

*Suite à une demande et un communiqué de presse du LCGB du 20 juin 2022, une réunion a eu lieu avec le Ministre des Classes Moyennes.*



**Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'adapter continuellement aux évolutions de notre société.**

C'est pourquoi nous avons créé Diggi 2.0, notre nouveau robot qui symbolise les valeurs et engagements du LCGB face aux nombreuses mutations sociétales : un accompagnement humain de la digitalisation, des solutions efficaces et modernes pour répondre aux défis futurs liés à l'évolution du monde du travail, une meilleure protection des emplois et acquis sociaux, l'anticipation et la défense des intérêts de salariés et retraités et le développement de services syndicaux encore plus innovants.



## LCGB-ËNNERSTETZT

Le LCGB a remis cette année 3 chèques d'une valeur de 3.000 € à 3 associations d'utilité publique afin de soutenir leurs activités d'aide.

### Verein für Vietnam: Susann's Help for Children

Parmi les activités de l'association active au Vietnam du Sud figurent notamment le financement de la scolarité d'enfants, la construction de logements salubres ou l'aménagement d'immeubles existants respectivement une offre une aide médicale.

Si vous voulez soutenir l'association « Verein für Vietnam: Susann's Help for Children », vous pouvez faire un don sur le compte suivant :

Verein Hilfen für Vietnam /  
Susann's Help for Children  
IBAN : CH37 0900 0004 0169 7238  
BIC : POFICHBEXXX

### LUkraine asbl

Depuis l'éclatement de la guerre en Ukraine, les activités de l'asbl visent surtout de fournir de l'aide humanitaire aux Ukrainiens qui demeurent dans leur pays natal et de soutenir les réfugiés de guerre ukrainiens au Luxembourg.

Si vous voulez soutenir l'association LUkraine asbl, vous pouvez faire un don sur le compte suivant :

LUkraine asbl  
IBAN : LU28 0030 3148 6941 0000  
BIC : BGLULL  
Référence : Donation Ukraine

### Ruban Vert

Parmi les activités de l'association figurent la protection et sensibilisation des droits de l'enfant, le soutien à la scolarisation des enfants et la fourniture de biens de première nécessité aux couches défavorisées et démunies.

Si vous voulez également soutenir l'association Ruban Vert, vous pouvez faire un don sur le compte du LCGB suivant :

LCGB-Ënnerstetzt  
IBAN : LU14 0019 1300 5557 6000  
BIC : BCEELULL  
Référence : Don Ruban Vert

**Nous vous remercions déjà d'avance pour votre soutien caritatif.**



A gauche : Remise de chèque à l'association « Ruban Vert »

En bas à gauche Remise de chèque à l'association « Verein für Vietnam : Susann's Help for Children »

En bas à droite Remise de chèque à l'association « LUkraine asbl ».



# Ensemble pour l'Ukraine

## LUkraine asbl

Faites un don à :  
 LUkraine asbl  
 IBAN : LU28 0030 3148 6941 0000  
 BIC : BGLLLULL  
 Référence : Donation Ukraine  
**Merci**



# Conventions collectives



## Lidl

Le LCCGB a récemment signé une prolongation de la convention collective avec la direction de Lidl Luxembourg. L'accord sera valable pour une durée de trois ans, à savoir du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2025 inclus. Les négociations ont notamment abouti aux résultats suivants.

Pour l'année 2022 :

- révision et augmentation des barèmes valorisant de nouveaux échelons jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
- adaptation automatique des barèmes en fonction de la prochaine adaptation du salaire social minimum, ce qui représente une innovation dans le secteur de la vente ;
- augmentation du taux de majoration des heures supplémentaires de 40 % à 50 % ;
- augmentation du taux de majoration des heures du dimanche de 70 % à 80 % ;
- introduction d'un cadeau unique de 50 € net sous forme de bons de réduction pour les achats chez Lidl ;
- augmentation de la valeur des chèques Lidl distribués chaque année à l'occasion de la Saint-Nicolas.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- la prime de fin d'année sera convertie en une prime de présentéisme payée 2 fois par an, augmentées ou diminuées en fonction de leur présence au travail ;
- une prime de jubilé correspondant à un mois de salaire sera versée à 25 ans d'ancienneté ;
- les jours de congés d'ancienneté sont complétés par un 5<sup>e</sup> jour accordé après 20 ans d'ancienneté.

A partir du 1<sup>er</sup> mars 2024 :

- augmentation du taux de majoration des heures du dimanche à 90 %.



# CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Chaque jour, les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel du LCGB s'engagent pour la négociation de meilleures conditions de travail. Aujourd'hui, il ne s'agit pas seulement de revendications salariales, mais aussi d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.



## Zeemann

**Signature : mai 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022**

### Acquis :

- congé supplémentaire selon l'ancienneté ;
- extension de la limite maximale des 4 heures de travail dominical. Toute prestation au-delà des 4 heures se fait que sur base volontaire ;
- à titre exceptionnel et d'urgence les salariés pourront se rendre une fois par an à un rendez-vous médical avec maintien de salaire pendant le temps de travail ;
- obligation d'un commun accord en cas de changement de magasin.



## Ville d'Echternach

**Signature : 17 juin 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> septembre 2022 jusqu'au 31 août 2025**

### Acquis :

- augmentation de la prime spéciale de 233,20 € à 339,20 € par mois ;
- adaptation de l'allocation familiale de 530,01 € à 614,81 € par mois ;
- conversion et augmentation de la prime de salubrité à 106 € ;
- simplification et une amélioration en cas de changement de carrière.



## Parkolux

**Signature : 27 juin 2022**

**Valable : 3 ans, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022**

### Acquis :

- augmentation de la prime d'astreinte de 20 à 35 € ;
- augmentation de la prime de rappel de 20 à 25 € ;
- octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les salariés à partir de 15 ans d'ancienneté.



## Textilcord

**Signature : 5 juillet 2022**

**Valable : jusqu'au 31 mai 2024**

### Acquis :

- prévoit des augmentations linéaires de tous les salaires ;
- crée une nouvelle classe pour opérateurs de laboratoire ;
- met en place une nouvelle prime de présence ;
- met à jour le texte coordonné.



## CMCM

**Signature : 24 juin 2022**

**Valable : jusqu'en 2024**

### Acquis :

- augmentation de salaire de 3 % avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- pour les chefs de service, les primes de responsabilité seront étendues et la possibilité d'une prime sera créée par une évaluation annuelle volontaire ;
- droit à la déconnexion numérique ;
- l'utilisation des congés sociaux devient un droit.



## Goodyear

**Signature : juillet 2022**

**Valable : 2022, 2023 et 2024**

### Acquis :

- augmentation des salaires de 50 € brut à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- augmentation du salaire d'embauche à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 ;
- augmentation d'un jour le congé annuel (soit de 27 à 28 jours) pendant les 5 premières années de service pour les salariés ne travaillant pas régulièrement les samedis ;
- Goodyear Mounting Solutions : rapprochement des minima des grilles de salaire L1, L2 et L3 des salariés payés à l'heure au minimum du groupe A1 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.



## PreZero Lamesch

**Signature : juillet 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> avril 2022 jusqu'au 31 mars 2025**

**Acquis :**

- augmentation linéaire des salaires de 3% sur 3 ans, à savoir 1% par année ;
- temps d'habillage payé sur base d'une prime de 3,00 € par jour en cas d'un équipement de protection individuel spécifique ;
- prime pour les conducteurs d'engins et pour travaux spécifiques ;
- instauration du télétravail sur une base d'un maximum de 18 jours ;
- rachat de congés lors du paiement de la gratification annuelle ;
- don de congés à un salarié dans des circonstances exceptionnelles ;
- un jour de congé supplémentaire à partir de 30 ans d'ancienneté.



## CFL cargo S.A. & CFL technics S.A.

**Signature : juillet 2022**

**Valable : 3 ans, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022**

**Acquis :**

Les nouvelles dispositions portent aussi bien sur l'évolution d'un grand nombre de carrières ainsi que sur la fidélisation et la polyvalence de ses salariés.



## Communes du Sud - Protocole d'accord

**Signature : 19 juillet 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024**

**Acquis :**

- prime unique
  - 1% du revenu annuel brut pour 2022, paiement début 2023 ;
  - 1% du revenu annuel brut pour 2023, paiement début 2024 ;
  - 1% du revenu annuel brut pour 2024, paiement début 2025 ;
- nouvelle grille de salaires - valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- augmentation de la prime de permanences.



## De Verband S.C.

**Signature : 21 juillet 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024**

**Acquis :**

- augmentation des salaires bruts de 25 € pour tous les salaires jusqu'à 4.000 € lorsqu'il y a une augmentation du SSM (limitée à une seule augmentation du SSM) ;
- augmentation des bons d'achat liés à l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la prime d'astreinte sera liée à l'index ;
- afin de motiver les apprentis à rester dans l'entreprise, des primes seront distribuées.



## CEBI Luxembourg S.A.

**Signature : 22 juillet 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> août 2022 jusqu'au 31 juillet 2025**

### Acquis :

- une augmentation salariale de 40 € brut par mois sera payée au 1<sup>er</sup> décembre 2024 pour les salariés ayant au minimum une année d'ancienneté à cette date ;
- le plafond du pécule de vacances passe de 867,63 € bruts à 1.000 € bruts ;
- les salariés qui sont au minimum légal, soit 26 jours auront 4 heures de congé supplémentaire non cumulatif à partir du 1<sup>er</sup> août 2022.



## Société électrique de l'Our (SEO)

**Signature : 27 juillet 2022**

**Valable : jusqu'au mars 2024**

### Acquis :

- augmentation salariale linéaire de 0,7 % au 1<sup>er</sup> avril 2022 ;
- augmentation salariale linéaire de 1,0 % au 1<sup>er</sup> avril 2023 ;
- prime unique de 1.500 € à la signature du contrat ;
- augmentation de 10 % des primes d'astreinte ;
- adaptation des primes pour travaux insalubres et des primes de risque ;
- avancement du jour de congé lié à l'âge de 50 à 45 ans.

## FHL

**Signature : 29 juillet 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024**

### Acquis :

- augmentation de 0,4276 € à 0,8552 € (indice 100) de l'indemnité de permanence ;
- augmentation linéaire des carrières C2, C3 et C4 ;
- abolition de la carrière C1 et intégration des salariés dans la carrière C2 ;
- bonification de 100 % de la carrière SAS et Fonction publique (salariés engagés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022) ;
- reconnaissance automatique de 100 % au niveau de l'ancienneté des années de spécialisation suivant la formation d'infirmier en soins généraux reconnue au Luxembourg ;
- reconnaissance du grade de Master pour les Kinésithérapeutes titulaires d'un diplôme de master ou un niveau équivalent certifié par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et reclassement en carrière C10 pour les Kinésithérapeutes avec Master ;
- reconnaissance du diplôme des préparateurs en pharmacie et reclassement en carrière C6 ;
- augmentation du congé compensatoire pour les salariés présentant des postes de nuit ;
- élargissement du congé social ;
- réglementation du télétravail ;
- introduction de la préretraite progressive au niveau des établissements ;



- suppression du crédit d'heures employeur, tout en gardant le crédit d'heures salariés et introduction d'un dépôt heures salariés (DHS). Le nouveau DHS est égale à une meilleure flexibilité pour le salarié dans la gestion des heures supplémentaires et ainsi dans la conciliation de sa vie professionnelle et familiale ;
- au niveau des permanences, le seuil I (présence obligatoire au lieu de travail dans les 10 minutes) sera aboli de façon progressive jusqu'en 2024 ;
- droit à la déconnexion ;
- la mise en place d'une gestion des compétences pour les établissements hospitaliers.



# Entreprises

SECURITY

SECURITY



## SECTEUR GARDIENNAGE

Le 2 juin 2022, la Commission Paritaire s'est réunie suite à la reprise d'une quinzaine d'agents de sécurité du Groupe Auchan Cloche d'Or par la Société Groupe Securisite.

Cette dernière refusait de reconnaître l'ancienneté de ce personnel du fait de leur absence de formation professionnelle. S'y ajoute, que leur précédent statut chez Auchan ne relevait pas de la CCT du secteur de la sécurité et du gardiennage.

Une discussion entre les parties a permis de pleinement évaluer la situation. Il a ainsi été déterminé que si, selon la CCT, il ne s'agit pas d'un transfert d'entreprise à proprement parlé, en revanche, sur la base des critères concordants du code de travail, une juridiction pourrait trancher en faveur des salariés.

Comme le problème portait principalement sur la reconnaissance de l'ancienneté des agents de sécurité en cas de licenciement, il a alors été proposé à la société Groupe Securisite de reconnaître celle-ci dans le cas où elle viendrait à se séparer d'un des agents concernés. Ceci permettrait aux salariés de pouvoir bénéficier de la durée de préavis et de l'indemnité correspondant à leurs anciennetés effectives.

Les représentants de Groupe Securisite ne se sont pas opposés à ce consensus et devraient revenir prochainement vers la Commission Paritaire.

### DÉFINITION CLAIRE DES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ PRIVÉES

Suite aux discussions soulevées quant aux compétences des sociétés de gardiennage dans l'espace public, le Ministère de la Justice a présenté en date du 10 juin 2022, des modifications prévues à la loi du 12 novembre 2002, sur les sociétés de gardiennage. Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur, a largement contribué à ce projet lors des différentes réunions.



## LUXAIR

### Climat de travail malsain chez Luxair !?

Depuis le début de l'année dernière, les activités de Luxair ont connu une reprise progressive et constante dans l'ensemble de ses départements et services, atteignant aujourd'hui un niveau d'activité égal, voire même supérieur à l'année 2019.

Bien que cette reprise soit encourageante, elle a néanmoins créé un niveau élevé permanent de la charge de travail et un niveau record de fatigue du personnel.

En effet, bien que Luxair n'ait procédé à aucun licenciement suite à l'accord tripartite aviation et à la signature d'un plan de maintien dans l'emploi (PME), la société fait actuellement face à un manque de personnel à tous les niveaux. Cette évolution est due notamment à la réduction des effectifs dans le cadre des différentes réorganisations de services, aux nombreuses démissions ainsi qu'aux absences pour maladie justifiées par des infections au coronavirus respectivement une fatigue excessive.

Par ailleurs, afin de pouvoir assurer la forte hausse des vols, Luxair applique depuis presque 2 ans systématiquement les limites légales au niveau de la planification du travail, tant au niveau des temps de service et

de pauses du personnel navigant, qu'au niveau des horaires de travail du personnel au sol. Certes, cette façon de procéder n'est pas en contradiction avec le cadre légal, mais elle force les salariés à une flexibilité maximale et à exécuter de nouvelles tâches et sont exposés à un environnement de travail plus stressant. Cependant, dans le domaine de l'aviation, tout ce qui est légalement possible n'est pas forcément un garant de santé et de sécurité au travail !

Cet environnement de travail malsain trouve son origine dans l'organisation interne dictée par une volonté de réduction des coûts à tout prix. Par cette façon d'agir, Luxair impacte négativement l'attractivité des emplois et risque de mettre en péril le développement futur de la compagnie aérienne.

Luxair ne peut dès lors pas se contenter d'embaucher du personnel sans s'attaquer aux racines du problème.

Afin de pouvoir rester un employeur attractif et un employeur de choix, Luxair doit offrir à tous les salariés, actuels et futurs, un paquet global intéressant. En effet, un niveau suffisant de personnel sera le seul garant des opérations aériennes sûres et durables et finale-

ment de la participation de Luxair à la future croissance du marché du transport aérien.

Les syndicats revendiquent globalement des conditions de travail et de rémunération attractives, qui reflètent les coûts de la vie du Luxembourg et reconnaissent l'expérience et l'engagement de l'ensemble du personnel. Des perspectives de carrière appropriées pour l'ensemble du personnel constituent un autre élément-clé pour une sécurité d'emploi à long terme.

A court terme, les syndicats demandent à la direction de Luxair de mettre en œuvre une série de mesures visant à prévenir la fatigue excessive par un accroissement de la stabilité des horaires de travail pour les salariés. Concrètement, les syndicats revendiquent la mise en application de limites de planification réalistes avec les temps tampons adéquats, afin de diminuer l'impact du stress lié au travail sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs et qui se reflètera sur les performances de l'entreprise. En outre, les jours de repos et les jours de congés du personnel, destinés à la récupération des salariés, doivent être garantis par tous les moyens possibles. Les syndicats revendiquent de la part de la direction d'entamer rapidement des discussions

permettant d'améliorer la sécurité et la rentabilité de Luxair ainsi que de pouvoir assurer et sauvegarder l'avenir de l'entreprise et de ses salariés.

### Réunion avec la direction générale de Luxair

Suite au courrier des syndicats contractants envoyé en date du 12 juillet 2022 à la direction générale de Luxair, les syndicats et les représentants du personnel ont été invités à une réunion en date du 21 juillet 2022.

Bien que la direction n'ait pas de solution pour diminuer dans l'immédiat le risque de fatigue global, cette dernière s'est engagée à travailler

ensemble avec la délégation afin d'identifier et d'isoler les problèmes ponctuels et individuels et d'y remédier.

En outre, la direction s'est engagée à garantir une stabilité des plans de travaux dans tous les services et à respecter scrupuleusement les articles et les recommandations de la convention collective concernant la fatigue des salariés.

A moyen terme, la direction a présenté des solutions notamment par des embauches supplémentaires à tous les niveaux, par la requalification de CDDs en CDIs et par un renforcement dans la formation. La délégation du personnel assurera le suivi de ces actions.

## Les syndicats revendiquent la tenue urgente d'un comité de suivi Tripartite Aviation !

Le 22 août 2022, face à l'inaction de la direction générale au sujet de la surcharge de travail du personnel de Luxair, les syndicats LCGB, OGBL et NGL demandent la tenue urgente du comité de suivi tripartite aviation afin d'améliorer les conditions de travail.

Le ministre de la Mobilité et des Travaux publics a immédiatement réagi en faisant convoquer de manière anticipée d'un comité de suivi tripartite aviation pour le 26 septembre 2022.

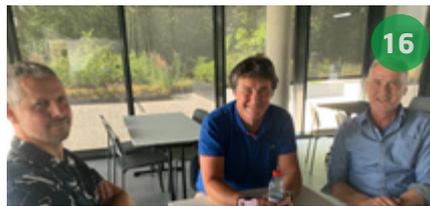
# LUXAIR

## Les délégués LCGB expliquent leur engagement contre le climat de travail malsain



**PLUS DE PHOTOS  
SUR [WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**





## Réunions de travail

- 1 Dussmann Service
- 2 K2 Constructions Sàrl
- 3 Formation pour les délégués du LCGB
- 4 LCGB-Navigation fluviale
- 5 Le LCGB souhaite une retraite bien méritée à Jean-Claude MULLER
- 6 AGEDOC
- 7 ZithaSenior Consdorf
- 8 Amundi
- 9-10 POST Luxembourg
- 11 LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif
- 12 Cargolux
- 13 Comité LCGB-Nettoyage
- 14 Costantini
- 15 Rotarex
- 16 Mediahuis
- 17 Kronospan
- 18 Kannerhaus Wooltz
- 19 Schroder Investment Management
- 20 Construction Erpelding

# VILLE DE LUXEMBOURG

## Nouvelle délégation des fonctionnaires et des employés communaux

Une nouvelle délégation des fonctionnaires et des employés communaux a été élue le 13 mai 2022 à la Ville de Luxembourg. Le LCGB a remporté 1 mandat et sera représenté par Fränk WAHL, délégué effectif, et Christian FUNCK, délégué suppléant.

Le LCGB remercie ses candidats et ses membres pour le soutien et continue à s'engager pour l'intérêt de tous les fonctionnaires et employés communaux.



# K2 CONSTRUCTIONS

## Résultat des élections



En date du 17 mai 2022, des élections de la délégation du personnel dans l'entreprise de construction K2 Constructions Sarl ont eu lieu.

Les candidats LCGB ont remporté les 3 sièges de délégués titulaires, qui sont :

- DA SILVA JESUS Rui Miguel
- DA SILVA MOREIRA Rui Manuel
- DOS SANTOS MENDONÇA Esmael

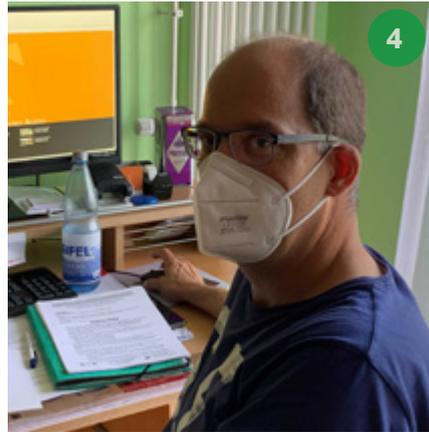
Nous tenons à remercier nos candidats et membres pour leur soutien et engagement.

## LCGB-NAVIGATION FLUVIALE

Le 18 mai 2022, le LCGB a offert de l'assistance pour la déclaration d'impôts à ses membres à Königswinter / Bonn en Allemagne.

Tout comme le 16 mars 2022, les membres intéressés pouvaient apporter leurs documents fiscaux et profiter d'une aide gratuite sur place pour remplir la déclaration d'impôts luxembourgeoise.





## Réunions de travail

- 1 LCGB-CNSG
- 2 Formation des délégués Luxair
- 3 Brasserie Simon
- 4 HPPA
- 5 POST Luxembourg
- 6 CHL
- 7 Enschede
- 8 Baatz Constructions Sàrl
- 9 Délégués à l'égalité du secteur financier
- 10 Comité exécutif LCGB-SESF

# CEBI LUXEMBOURG S.A.

Comme ce fût déjà le cas en 2018, les négociations portant sur le renouvellement de la CCTI chez CEBI Luxembourg S.A. se retrouvent une nouvelle fois au point mort.

Pour rappel, CEBI Luxembourg S.A. est une entreprise spécialisée dans la production de pièces pour l'industrie automobile.

Malgré un changement de direction et un début de négociation constructif, la direction de CEBI a fait marche arrière et est revenue sur les engagements pris.

Cela fait désormais 10 ans que les salariés de CEBI n'ont pas bénéficié d'augmentation salariale collective. Il est donc évident, que la principale demande du personnel - et donc également la première revendication des syndicats et de la délégation du personnel - réside en une augmentation collective des salaires. A noter toutefois que la commission de négociation s'est montrée largement ouverte au dialogue et a proposé des compromis en faisant des pas vers la direction.

La direction de CEBI avait avancé des propositions pour donner suite à cette revendication, comprenant un minimum garanti sur la durée de la CCT (3 ans). Ainsi, la direction a proposé qu'une augmentation salariale ait lieu chaque année au mois de décembre à condition toutefois qu'une seule indexation des salaires ait lieu au cours d'une période d'observation de 12 mois (de juillet à juillet à chaque fois).

C'est donc avec stupéfaction que les syndicats ont dû constater que la direction est revenue sur sa proposition, en y ajoutant désormais des conditions supplémentaires. En effet, elle ne souhaite plus procéder à une augmentation salariale, si au cours de la période d'observation, il y a eu :

- une indexation et une hausse du salaire social minimum
- ou plus d'une tranche d'indexation
- ou plus d'une hausse du salaire social minimum

Avec ces conditions supplémentaires, il devient évident que les salariés ne bénéficieront d'aucune augmentation salariale collective au cours de la durée de la CCT.

En incluant dans sa proposition l'ajustement du salaire social minimum, la direction pénalise les salariés les plus vulnérables.

Cette proposition est donc tout simplement inacceptable.

Afin de donner du poids à leurs revendications les syndicats LCGB et OGBL ont organisé le 30 juin 2022 un piquet de protestation au CEBI Luxembourg à Steinsel.



## LCGB-TRANSPORT : JOURNÉE D'ÉTUDE À BRUXELLES

En date du 17 mai 2022, les représentants de la Fédération LCGB-Transport Dominique MACHADO, Président du LCGB-Transport, et Paul GLOUCHITSKI, secrétaire syndical, ont participé à une journée d'étude à Bruxelles, organisée par le syndicat européen ETF ROAD et l'ACV-CSC Transcom sur l'avenir du transport routier : concurrence loyale ou dumping social ?

Lors d'un débat très riche et instructif d'un panel de contrôleurs, de la Justice, d'acteurs sociaux et de représentants d'institutions européennes, des réponses ont été essayées d'être dégagées à cette épineuse question. Le LCGB a également profité de cet événement pour remettre un exemplaire de son dossier relatif au règlement CE 883/2004 (sécurité sociale) au député européen belge pour la commission transport, Monsieur Benoît LUTGEN, afin de la faire avancer du côté de la Belgique.



## Actions informatives

- 1-11 LCGB-Services & Commerce
- 12 Bilia Emond
- 13 Action informative Thionville
- 14 LCGB-Construction & Artisanat
- 15 Commune de Schiffange



## LCGB-TRANSPORT

En date du 21 juin 2022, la fédération LCGB-Transport a rencontré la Commission européenne.

La fédération LCGB-Transport a rencontré, en tant que membre du syndicat européen du transport ETF ROAD, la Commission européenne pour discuter de leur initiative en cours visant à réviser les règles relatives au temps de conduite et de repos des conducteurs de bus et d'autocars.

L'ETF Road s'engage constamment contre un assouplissement du régime actuel du temps de conduite et de repos dans le transport routier de voyageurs. Une flexibilité supplémentaire aggravera les conditions de travail et constituera un risque pour la sécurité routière et l'avenir du secteur.

## CONGRÈS ETF : RENCONTRE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'EUROPE

Le LCGB, syndicat le plus représenté dans le secteur du transport au Luxembourg, était présent du 24 au 27 mai 2022 en première ligne au Congrès de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), pour défendre les droits et intérêts de tous les chauffeurs ! Le congrès réuni des délégués des syndicats des transports et des invités externes d'institutions internationales et nationales.

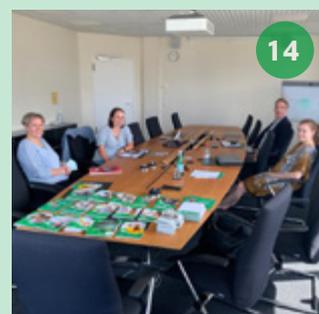
En tant qu'organe décisionnel suprême de l'ETF, le Congrès fournit le cadre constitutionnel permettant de débattre et de décider des priorités politiques de l'ETF pour le prochain mandat de 5 ans. Le congrès s'est déroulé sous le thème « Transport équitable : un transport social juste et écologiquement durable avec les travailleurs au cœur ! ».

## COMITÉ EXÉCUTIF INDUSTRIALL

Dans le cadre du comité exécutif d'IndustriAll, le thème « des salaires équitables pour une relance équitable » et une redistribution plus juste pour une relance ont été discutés. Les syndicats européens demandent, entre autres, la construction, la reconstruction et le renforcement des systèmes de dialogue social et de négociations collectives à tous les niveaux en Europe, la mise en œuvre de mesures politiques pour amortir la hausse actuelle des prix de l'énergie et la promotion de la demande intérieure par le soutien au pouvoir d'achat.



**Actions informatives  
LCGB-Nettoyage de  
Bâtiments**





16



17



18



19



20



21



22



23



24



25

## Réunions de travail

- 1-2 POST Luxembourg
- 3 Rotarex
- 4 JP Morgan
- 5 Innoclean
- 6 Secteur Taxes
- 7-9 LCGB-Navigation fluviale
- 10 Contern S.A.
- 11 Délégués à l'égalité du secteur financier
- 12 Comité national LCGB-SESF
- 13 Comité LCGB-ASG
- 14 John Deere
- 15 ALPL
- 16 Comité LCGB-ACAP
- 17 AG LCGB-SESF
- 18 Rinnen Constructions
- 19 Luxlait
- 20-21 LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif
- 22 Voyages Vandivinit
- 23 Comité LCGB-Construction & Artisanat
- 24 VDL
- 25 Commune Schifflange

# SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

La convention collective sectorielle des quelque 20.000 salariés du bâtiment est arrivée à échéance le 31 décembre 2021.

A l'initiative des syndicats, les partenaires sociaux se sont rencontrés au mois de février 2022 pour débiter les négociations en vue du renouvellement de la convention collective.

Lors de cette réunion, les syndicats et les représentants du patronat ont eu un échange quant à la situation socio-économique du secteur de la construction, ses perspectives en termes d'activité et les défis qui se présentent.

Le constat a été partagé concernant la dynamique positive qui anime le secteur, stimulé par un besoin accru de construction de logements et un niveau élevé d'investissement public dans les infrastructures.

Lors de cette réunion, les partenaires sociaux ont également dressé le constat commun d'un manque cruel de main-d'œuvre. Cette pénurie constitue un des risques majeurs pour le secteur et risque d'avoir un impact négatif important dans les mois et années à venir.

Partant de ce constat, les syndicats ont rappelé aux employeurs que ce manque de main-d'œuvre ne pourra être résorbé qu'en améliorant les conditions de travail et de rémunération des salariés actuels et futurs.

Les partenaires sociaux se sont également accordés pour se rencontrer à nouveau rapidement afin de continuer les négociations et ont convenu que les catalogues respectifs seraient envoyés dans les meilleurs délais afin de dynamiser les discussions.

Comme convenu, les syndicats LCGB et OGBL ont envoyé leurs propositions au mois de mars dernier.

Malheureusement, force est de constater que le patronat ne respecte pas ses engagements et qu'il applique la stratégie de l'autruche, n'ayant toujours pas présenté ses propositions et retardant ainsi les réunions futures.

Cette stratégie met sérieusement en péril le bon déroulement des négociations à venir dans un secteur crucial de l'économie luxembourgeoise et elle met surtout en jeu la paix sociale.

Face à une inflation galopante et une diminution du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés du secteur, les syndicats contractants dénoncent de la façon la plus déterminée l'attitude inacceptable du patronat.

Au regard de la situation actuelle, les syndicats LCGB et OGBL lancent un appel sans équivoque au patronat afin que les négociations se poursuivent au plus vite et qu'ainsi une détérioration de la situation soit évitée, en gardant un esprit serein lors de ces négociations.

Dans le cas contraire, il est évident que les syndicats mettront en œuvre tous les moyens à leur disposition afin de défendre les intérêts des salariés du secteur.



## CONSTRUCTION & ARTISANAT

Le 25 juin 2022, le LCGB a organisé une soirée conviviale pour le secteur Construction & Artisanat à Clervaux, en présence du Secrétaire général. 43 salariés de plusieurs entreprises de constructions ont été présents.

Des certificats de remerciement pour la fidélité de nos membres et délégués et des cadeaux faisant allusion à la commémoration du centenaire du LCGB ont été remis. Par la suite, des discussions sur les transformations du secteur en matière de digitalisation ont été entamées.

A photograph of three people in a meeting. A large green circle is overlaid on the image, containing the title text. The background shows a man with a beard in a light grey shirt, a man with glasses in a dark green shirt, and a woman with glasses in a light blue shirt. They are all looking towards the right side of the frame.

# Structures Frontalières & Particulières

# RÉUNIONS DE TRAVAIL

## Coopération LCGB-CSC : Le LCGB remercie Bruno ANTOINE

Dans le cadre d'une réunion de travail le LCGB a remercié Bruno ANTOINE, secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg, pour son engagement et sa coopération étroite avec le LCGB pendant de nombreuses années et lui a souhaité que le meilleur pour son départ en retraite en septembre 2022.

*Commission des frontaliers belges LCGB-CSC (CFB)*

Lors de celle-ci, le président national du LCGB, Patrick DURY lui a remis un cadeau de la part du LCGB. La réunion a été clôturée par un repas en commun.



## Réunion de la Commission LCGB-Community

La Commission LCGB-Community s'est réunie en date du 2 juin 2022 pour un échange sur les activités à venir du LCGB.

La réunion tournait surtout autour des excursions prévues pour les retraités du LCGB.



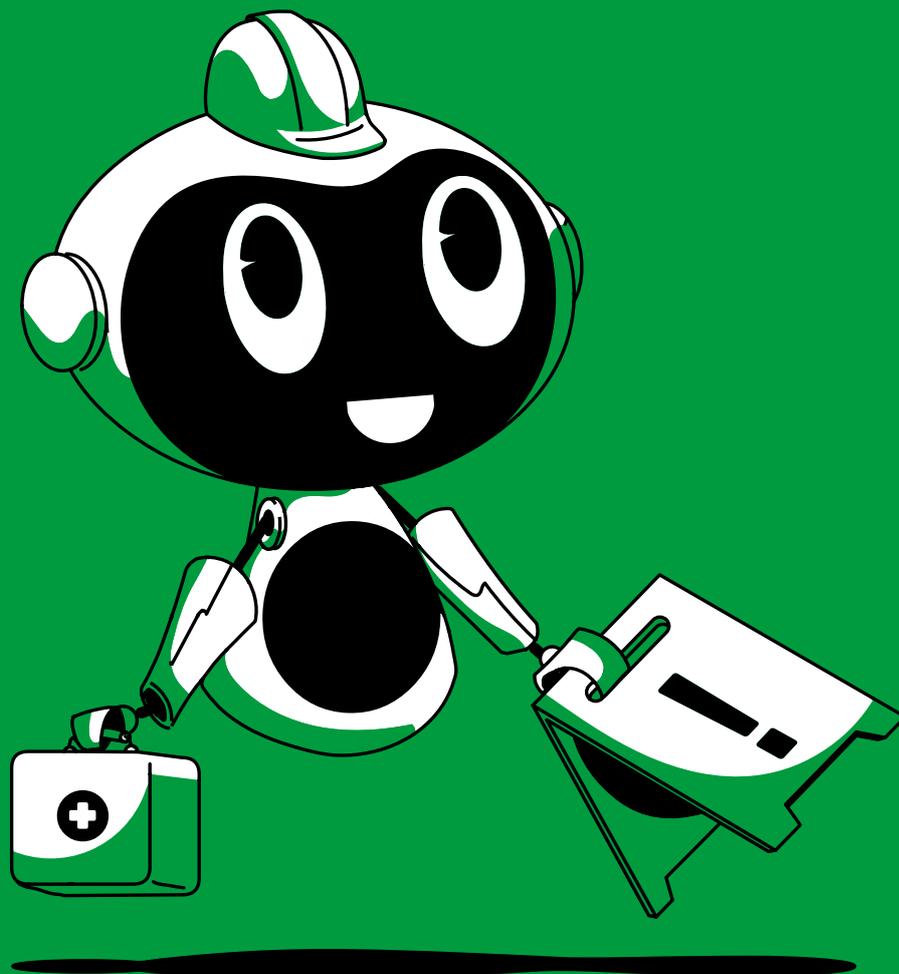
## Réunion de la Commission LCGB-Rentiers

Le 21 juillet 2022, la Commission LCGB-Rentiers s'est réunie pour s'échanger sur plusieurs sujets.

L'ordre du jour prévoyait les différentes excursions, l'organisation du séminaire des rentiers, suivis d'un échange ouvert.



**Avoir un temps d'avance sur demain,  
c'est s'engager pour la santé  
et la sécurité au travail**



**Le LCGB propose des mesures efficaces pour protéger les salariés de tout secteur et les maintenir en santé face aux risques d'accidents et de maladie :**

- Analyse ergonomique du travail
- Développement d'outils permettant d'évaluer les risques de stress
- Prévention et gestion des risques psycho-sociaux
- Programmes de prévention des différentes maladies professionnelles
- Renforcement des formations des délégués à la sécurité et à la santé

**Découvrez nos valeurs et engagements sur [lrgb.lu](https://lrgb.lu)**





# FORUM SÉCURITÉ - SANTÉ AU TRAVAIL

Salon



DATE DE L'ÉVÉNEMENT

# 26/10/2022

@ LuxExpo The Box

## ÉVÉNEMENT INCONTOURNABLE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Destiné aux dirigeants d'entreprise, aux responsables sécurité-santé en entreprise ainsi qu'à tous les acteurs engagés en la matière.



**SÉANCE OFFICIELLE  
& REMISE DU PRIX SST**  
> 100 exposants et animations  
20 workshops



**LES INSCRIPTIONS SONT OUVERTES  
POUR visiteurs, exposants  
(premier arrivé, premier servi)  
et animateurs de workshop**



**PLUS D'INFORMATIONS**  
[www.visionzero.lu/forum-sst](http://www.visionzero.lu/forum-sst)



Le LCGB a la profonde tristesse de vous faire part du décès de  
 Armand RIES, Membre du comité syndical et trésorier du LCGB-SESM  
 Norbert COURTOIS, Délégué du LCGB  
 Henri DUNKEL, Secrétaire social au LCGB

Impressum :

**LCGB**

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

**LCGB INFO-CENTER**

**☎ 49 94 24 222**

**✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)**

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**