

05/2022

# SOZIALE FORTSCHRÉTT



## Editorial

Centenaire en temps de crise !  
P. 2

## Séance académique

Impressions de la célébration du  
centenaire du LCGB  
P. 4

## Tripartite

Aperçu des mesures actuelles en  
faveur des ménages  
P. 14



**Patrick DURY**  
Président National  
du LCGB

## Centenaire en temps de crise !

« Le 22 octobre passé, notre organisation syndicale a fêté son centenaire à l'occasion d'une séance académique suivi d'un concert de l'orchestre philharmonique sous la direction de Gast WALTZING.

Cet événement rehaussé par la présence de Leurs Altesses Royales le Grand-Duc et la Grande-Duchesse était, selon l'écho des participants, une fête réussie et a permis de commémorer la naissance du LCGB en combinant discours et réflexions avec un concert qui a touché et animé les nombreux invités et membres présents.

Les différentes allocutions du Premier ministre et du Vice-Premier ministre, la présence de nombreux ministres, de responsables des différentes organisations patronales et d'employeurs ainsi que les délégations des organisations syndicales amies du Luxembourg comme de l'étranger, la présence massive de nos délégués, militants et membres ont contribué à un cadre approprié à l'occasion qui s'est terminé de façon amicale et conviviale.

L'allocution-clé de l'ancien Premier ministre et ancien Président de la Commission européenne Jean-Claude JUNCKER a permis de nous rappeler le cœur, le centre de gravité de notre action syndicale : l'être humain et ses conditions de travail et de vie.

L'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés fut effectivement le fil « vert » de l'engagement du LCGB depuis sa création en 1921. Le développement de notre société et les besoins changeants des salariés ont naturellement fortement marqué notre organisation syndicale qui a été forgée au fil des différentes crises que notre pays a dû traverser.

En l'occurrence, la Seconde Guerre mondiale et la crise sidérurgique sont les événements majeurs qui ont mar-

qué et façonné profondément le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui et donc également notre organisation syndicale.

« Si notre centenaire a été fêté dignement, nous ne pouvons pas ignorer la crise que nous traversons actuellement en Europe. »

L'agression russe contre l'Ukraine est un acte barbare qui a mis fin à presque 80 années de paix sur le continent européen et qui a engendré la pire crise énergétique et économique depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

La liberté et la démocratie sur le continent européen se voient dès lors menacées par les dirigeants russes qui n'hésitent pas à utiliser le gaz naturel comme une arme dirigée contre les différents États membres de l'Union européenne qui soutiennent l'Ukraine dans sa défense.

La situation économique risque de se détériorer fortement au cours des semaines et mois à venir et une récession économique en Europe devient de plus en plus probable.

Les accords tripartites que le gouvernement a pu conclure avec les partenaires sociaux ont permis de trouver les solutions appropriées au renchérissement de la facture énergétique des ménages privés et permettent également de renforcer le pouvoir d'achat des salariés et rentiers face à une inflation qui bat son record depuis maintenant 4 décennies.

Ceci étant dit, en fonction de l'évolution économique, la tripartite nationale devra se réunir de nouveau afin de trouver des solutions pour pérenniser les emplois et protéger le pouvoir d'achat des salariés.

*Le LCGB sera fidèle à ses engagements, car il n'y a simplement pas d'alternative au projet européen.*

Ne nous leurrions pas, la tripartite nationale est un excellent instrument de crise qui pourra jouer pleinement son rôle lorsque la situation le rend nécessaire.

La crise actuelle, comme toutes les crises antérieures, n'est pas une crise à caractère local ou régional, il s'agit bien de l'équilibre géopolitique qui a été déstabilisé par les responsables russes en Europe et, au-delà, dans le monde entier.

Il faudra donc trouver les bonnes réponses au niveau approprié. Pour notre pays, il s'agit des accords aux niveaux tripartites et si nécessaire, pour l'Union européenne un renforcement et une consolidation de ses attributions et compétences.

La crise actuelle a clairement démontré qu'une nation seule, même une force économique comme l'Allemagne, n'a plus les moyens pour trouver à elle seule les solutions qui permettent de sortir de l'impasse.

L'évolution géopolitique avec l'émergence de nouveaux blocs hostiles aux principes de démocraties et des droits de l'homme rend nécessaire la mise en place d'une défense dissuasive et d'une économie autonome et indépendante de la Russie et de la Chine.

Agir ensemble pour le bien de l'Europe et de ses citoyens nécessite donc le développement d'une politique commune à l'Union européenne en ce qui concerne l'approvisionnement et la production d'énergie et la mise en place d'une politique économique qui facilite la création de nouvelles activités, et donc emplois, par exemple au niveau de la transition énergétique en Europe.

Si les États membres sont incapables de définir une telle politique par les structures qu'ils se sont données depuis la création de la Communauté économique européenne il y a maintenant 64 ans, ils ne jouent pas seulement la crédibilité du projet européen. Dans ce cas, les différentes nations perdront elles-mêmes toute crédibilité et leurs dirigeants porteront la lourde responsabilité pour le déclin économique et social qui s'enchaînera sans nul doute.

Nous devons donc tous nous engager pour une Europe forte, solidaire et indépendante. L'évolution économique, le progrès social et la paix en Europe ne pourront pas se construire autrement.

Le LCGB sera fidèle à ses engagements, car il n'y a simplement pas d'alternative au projet européen.

## SOMMAIRE

---

<b>4</b>	Séance académique
<b>12</b>	Actualité
<b>20</b>	Conventions collectives
<b>24</b>	Entreprises
<b>42</b>	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières



# Séance académique



C'est en pleine crise économique de l'après-guerre, qui a donné lieu à une grave épreuve de force entre employeurs et salariés, que le LCGB a été fondé le 23 janvier 1921. L'engagement centenaire du LCGB pour les intérêts des salariés a été honoré dans le cadre d'une séance académique organisée le 22 octobre 2022 à la Philharmonie. Parmi les un peu plus de 800 invités se trouvaient entre autres Leurs Altesses Royales le Grand-Duc et la Grande-Duchesse, le Président de la Chambre des Députés Fernand ETGEN, l'ancien Premier Ministre et ancien Président de la Commission européenne Jean-Claude JUNCKER, le Premier ministre Xavier BETTEL, le Vice-Premier ministre François BAUSCH ainsi que de nombreux autres représentants politiques, des représentants patronaux, des collègues de haut niveau des syndicats luxembourgeois et étrangers ainsi que de nombreux délégués et militants du LCGB.

Dans son discours, Patrick DURY, président national du LCGB, a rappelé l'engagement et la contribution du LCGB à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurisation des salariés et à la résolution de nombreuses crises : « L'être humain au centre est pour le LCGB l'élément le plus important pour veiller, dans tous les domaines, à ce que nous vivions aujourd'hui dans un monde meilleur en ce qui concerne les conditions de travail, la protection sociale et bien sûr la rémunération ». Plus loin, Patrick DURY a souligné l'importance actuelle du travail syndical et du modèle social luxembourgeois pour surmonter les crises actuelles, à savoir le changement climatique et la guerre en Ukraine.

Par la suite, le Premier ministre Xavier BETTEL, le Vice-Premier ministre François BAUSCH et, comme orateur principal, l'ancien Premier Ministre et ancien Président de la Commission européenne Jean-Claude JUNCKER ont pris la parole. Ils ont souligné l'engagement social du LCGB au cours des 100 dernières années, mais ont également relevé les défis actuels et l'approche constructive et orientée vers des solutions du syndicat.

Les discours ont été suivis d'un concert de l'« Orchestre Philharmonique du Luxembourg » sous la direction de Gast WALTZING. Avec un programme varié, l'orchestre a emmené le public en voyage à travers différentes époques et cultures, le point fort étant une pièce musicale spécialement composée pour le LCGB. Dans le cadre d'un cocktail dînatoire qui a suivi, les invités ont pu passer en revue la soirée et fêter ensemble le jubilé.

# IMPRESSIONS SÉANCE ACADÉMIQUE

Centenaire du LCGB en présence de  
Leurs Altesses Royales le Grand-Duc et la Grande-Duchesse.



**PLUS DE PHOTOS  
DANS LA VERSION  
ALLEMANDE**



Patrick DURY, Président national



Xavier BETTEL, Premier ministre



François BAUSCH, Vice-Premier ministre



Jean-Claude JUNCKER, ancien Premier ministre et ancien Président de la Commission européenne



Gast WALTZING et Orchestre Philharmonique du Luxembourg









# Actualité





### **Tripartite nationale**

#### **Un résultat de négociation qui garantit le pouvoir d'achat et l'existence des salariés et pensionnés**

Comme prévu dans l'accord tripartite du 31 mars 2022, le Premier ministre a convoqué le comité de coordination tripartite face à la flambée inflationniste due à l'explosion des prix énergétiques. Les réunions du comité de la tripartite nationale ont eu lieu du 18 au 20 septembre 2022 afin de dégager des mesures visant à défendre le pouvoir d'achat des ménages et assurer la pérennité des entreprises et de leurs emplois.

Un accord de principe sur un paquet de mesures anti-inflationnistes a pu être trouvé le soir du 20 septembre 2022.

Grâce à l'engagement du LCGB, ensemble avec les deux autres organisations syndicales ayant la représentativité nationale, la Tripartite nationale a su dégager des solutions pour freiner massivement l'envolée inflationniste et réduire rapidement les dépenses énergétiques des ménages. Pour le LCGB, les mesures décidées constituent un paquet ambitieux, équilibré et adapté à la situation de crise actuelle et à l'imprévisibilité de l'évolution socio-économique dans les mois à venir. Une fois de plus, la Tripartite nationale constitue la force du modèle social luxembourgeois comme elle a su trouver des solutions aux problèmes socio-économiques du pays.

En conclusion, la gravité de la situation actuelle n'a pas conduit à une remise en cause de l'indexation automatique des salariés et pensionnés, garant par excellence d'une compensation des pertes de pouvoir d'achat. La tranche reportée à avril 2023 n'a pas été remise en cause et le crédit d'impôt énergie introduit à titre de compensation pour ce report restera d'application jusqu'en mars 2023. En parallèle, toute nouvelle tranche indiciaire sera d'application conformément au cadre légal. Des aides ciblées aux entreprises visent en outre à assurer la pérennité des activités économiques des entreprises et des emplois y rattachés.

Lors de sa réunion du 26 septembre 2022, le résultat de négociations a été soumis et unanimement approuvé par les membres du comité central.

Les mesures principales de ce paquet de plus de 1 milliard €, qui sera applicable jusqu'à fin 2023, sont décrites dans les pages suivantes.



# ACCORD TRIPARTITE NATIONALE

## Aides en faveur du pouvoir d'achat.

### Maintien intégral du système de l'indexation automatique

Toute future tranche indiciaire est appliquée conformément au cadre légal (application d'une tranche indiciaire de +2,5 % dès que l'inflation atteint 2,5 % de l'indice des prix à la consommation).

### Maintien du crédit d'impôt énergie (CIE)

La tranche indiciaire reportée de juillet 2022 reste garantie au 1<sup>er</sup> avril 2023 et à titre de compensation le crédit d'impôt énergie (CIE) continuera à être versée jusqu'au mois de mars 2023.

Il en est de même pour l'équivalent du crédit d'impôt (ECI) de 84 € pour les bénéficiaires du montant forfaitaire du revenu d'inclusion sociale (REVIS).

### Adaptation du salaire social minimum

En sus des futures tranches indiciaires, le gouvernement s'engage à augmenter le salaire social minimum de 3,3 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Maintien des augmentations de l'allocation de vie chère

En 2023, l'allocation de vie chère pour les ménages à faible revenu reste fixée à :

- 1.652 € pour une personne seule ;
- 2.065 € pour une communauté de deux personnes ;
- 2.478 € pour une communauté de trois personnes ;
- 2.891 € pour une communauté de quatre personnes ;
- 3.304 € pour une communauté de cinq personnes et plus.

### Reconduction de la prime énergie pour 2023

En 2023, les ménages à faible revenu peuvent continuer à bénéficier d'une prime énergie dont le montant se situe entre 200 € et 400 € et varie en fonction de la composition et du revenu du ménage.

Cette prime, exemptée d'impôts et de cotisations sociales, est destinée aux personnes dont les revenus bruts ne dépassent pas les

plafonds limites de l'allocation de vie chère augmentés de 25 %.

Pour mémoire, les bénéficiaires de l'allocation de vie chère reçoivent automatiquement cette prime, de même que toute personne qui introduit une demande et remplit les conditions d'octroi pour l'allocation de vie chère. Les demandes d'obtention pour l'allocation de vie chère des personnes, qui sont rejetées en raison du dépassement du plafond des revenus, sont automatiquement réexaminées pour déterminer si les conditions d'attribution pour la prime d'énergie sont remplies.

### Limitation de la hausse des prix du gaz à +15 %

D'octobre 2022 à décembre 2023, une contribution étatique limite la hausse des prix du gaz +15 % par rapport au niveau de prix moyen de septembre 2022.

Cette mesure réduit considérablement l'impact des hausses successives annoncées du prix du gaz sur les clients résidentiels et sur l'inflation. Elle s'applique à tous les clients

disposant de compteurs d'un flux horaire maximal inférieur à 65 m<sup>3</sup>.

Les clients raccordés à un réseau de chauffage sont également inclus dans cette mesure. En outre, l'État continue à prendre en charge les frais de réseau jusqu'en décembre 2023.

### Chauffage au pellet

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023, les ménages luxembourgeois bénéficieront d'une réduction de 35% du prix de vente des pellets en vrac utilisés pour le chauffage primaire. Le montant maximal de cette aide s'élève à 200 € (toutes taxes comprises) par tonne. Cette réduction s'applique pour les livraisons au territoire du Grand-Duché par camion-citerne aux ménages privés, avec un montant maximal de 5 tonnes par livraison, et aux résidences (au moins 2 unités d'habitation), pour une quantité maximale de 10 tonnes par livraison.

### Stabilisation du prix de l'électricité

Pour toute l'année 2023, le prix de l'électricité reste fixé au niveau de 2022 pour tous les clients résidentiels ayant une consommation annuelle inférieure à 25.000 kWh.

### Augmentation à 15 cts/l de la subvention du prix du mazout de chauffage

De novembre 2022 jusqu'à décembre 2023, la contribution étatique de 7,5 cts/l sur le prix du mazout de chauffage est doublée à 15 cts/l.

### Baisse temporaire des taux de TVA

Pour l'année 2023, le gouvernement réduit temporairement de 1 % les taux de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA). Le taux de TVA normal baisse ainsi de 17 à 16 %, le taux intermédiaire de 14 à 13 % et le taux réduit de 8 à 7 %. Le taux super-réduit reste cependant fixé à 3 %.

### Étude sur une subvention pour le gaz de pétrole

Le gouvernement s'engage à analyser la nécessité, l'opportunité et la faisabilité technique d'une aide pour les ménages utilisant le gaz de pétrole liquéfié en citerne (propane en vrac ménager) pour le chauffage de leurs immeubles.

### Structures d'hébergement

Du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 31 décembre 2023, l'État participe par une contribution au financement de la hausse des frais d'énergie des centres intégrés pour personnes âgées (CIPA), logements encadrés et centres de jour psycho-gériatriques. En contrepartie, tous les prestataires concernés doivent s'engager à n'appliquer aucune hausse des prix de pension à l'exception d'une éventuelle adaptation des tarifs à l'indice du coût de la vie.

## GROUPE PARLEMENTAIRE CSV

### Entrevue avec le groupe parlementaire CSV sur l'accord tripartite nationale.

Sur invitation du groupe parlementaire CSV, une délégation du LCGB a passé en revue le contenu de l'accord tripartite du 28 septembre 2022.

Pour le LCGB, cet accord est une réponse rapide aux nombreux défis qui se posent face à la flambée des prix énergétiques et par ricochet la hausse de l'inflation.

Le LCGB a une fois de plus souligné l'importance du maintien intégral de l'indexation automatique comme garant du pouvoir d'achat. Bien que l'adaptation du barème fiscal n'ait pas été retenue comme mesure de l'accord tripartite, le LCGB a également rappelé qu'un allègement de la charge fiscale des ménages à revenus bas et moyens s'impose à court terme.





## ÉCHANGE DE VUES ENTRE LCGB ET LSAP

L'allègement de la charge fiscale des ménages à revenus bas et moyens reste une priorité.

Sur invitation du groupe parlementaire LSAP, une délégation du LCGB a passé en revue le contenu de l'accord tripartite du 28 septembre 2022. Pour les deux interlocuteurs cet accord est une réponse rapide aux nombreux défis qui se posent face à la flambée des prix énergétiques et par ricochet la hausse de l'inflation. Bien que l'adaptation du barème fiscal n'ait pas été retenue comme mesure de l'accord tripartite, les deux interlocuteurs partagent l'avis qu'un allègement de la charge fiscale des ménages à revenus bas et moyens s'impose à court terme.

Dans ce contexte, les deux interlocuteurs ont rappelé que les recettes fiscales sur les salaires dépassent de loin celles perçues sur le capital. Même si la dernière réforme fiscale de 2017 a certes engendré des allègements fiscaux pour les ménages, de nombreuses inégalités fiscales persistent à ce jour parmi les contribuables physiques. Le LCGB et le LSAP partagent l'avis qu'une nouvelle réforme fiscale s'impose à court terme afin de soulager les ménages à revenus bas et moyens.

En ce qui concerne la politique fiscale, le programme d'action du LCGB adopté à l'occasion du 60<sup>e</sup> Congrès national en date du 27 mars 2021 contient une série de revendications syndicales : l'adaptation du barème fiscal à l'inflation, une exonération fiscale entière du salaire social minimum et un étalement supplémentaire de la progressivité fiscale qui se concentre fortement sur les tranches de revenus imposables situées entre 11.265 € et 46.000 € par année, phénomène communément appelé « Mëtts-tandsbockel ». Une amélioration des crédits d'impôts et abattements existants respectivement l'introduction de nouveaux crédits ou abattements constituent une autre piste à creuser.

De son côté, le LSAP a élaboré un papier de réflexion comprenant 21 propositions concrètes. « Il est grand temps d'entreprendre cette réforme fiscale, une réforme fiscale que nous plaçons sous le thème de la justice fiscale en faveur d'une plus grande équité. Nous proposons une réduction substantielle des impôts sur les salaires et l'introduction d'un barème d'impôt unique », explique le président du groupe parlementaire, Yves CRUCHTEN.



**Nouvelle Publication**  
Accord Tripartite  
« Solidarités Pak 2.0 »



# CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉS

Le 18 octobre 2022, le LCGB a organisé une conférence des délégués afin de discuter ensemble des mesures de l'accord tripartite du 28 septembre 2022 intitulé « Solidaritétspak 2.0 ».

Lors de la conférence des délégués, le président national du LCGB, Patrick DURY a brièvement expliqué comment les réunions de négociation de la deuxième Tripartite nationale de cette année se sont déroulées et en quoi consiste le nouveau paquet de mesures signé. Vous pouvez consulter tous les détails dans notre dernière brochure sur les mesures tripartites.

Grâce à l'engagement du LCGB, ensemble avec les deux autres organisations syndicales ayant la représentativité nationale, la Tripartite nationale a su dégager des solutions pour freiner massivement l'envolée inflationniste et réduire rapidement les dépenses énergétiques des ménages. Pour le LCGB et ses délégués, les mesures décidées constituent un paquet ambitieux, équilibré et adapté à la situation de crise actuelle et à l'imprévisibilité de l'évolution socio-économique dans les mois à venir.

Une fois de plus, la Tripartite nationale constitue la force du modèle social luxembourgeois comme elle a su trouver des solutions aux problèmes socio-économiques du pays.



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



## LCGB-ËNNERSTETZT

Le LCGB a remis deux chèques d'une valeur de 9.000 € et 4.500 € à deux associations d'utilité publique afin de soutenir leurs activités d'aide.

### ONGD Guiden a Scouten Fir ENG Welt

Avec un chèque de 9.000 €, le LCGB vise à soutenir l'association luxembourgeoise des guides et scouts afin de l'aider dans ses activités d'aide humanitaire. L'ONGD réalise depuis 30 ans des projets de développement sur plusieurs continents et s'investit particulièrement dans des projets liés à l'éducation et formation. Le don du LCGB vise particulièrement à contribuer au financement d'un nouveau projet d'appui à l'éducation au Sénégal.

Si vous voulez soutenir l'association « Guiden a Scouten Fir ENG Welt », vous pouvez faire un don sur le compte suivant :

**IBAN : LU54 1111 0882 8010 0000**  
**BIC : CCPLLULL**



### LUkraine asbl

Le 13 octobre 2022, le LCGB a remis un chèque de 4.500 € à l'association luxembourgeoise « LUkraine asbl » afin de la soutenir dans ses activités d'aide humanitaire. Depuis l'éclatement de la guerre en Ukraine, les activités de l'asbl visent surtout à 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 :

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

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



## FORUM SÉCURITÉ-SANTÉ AU TRAVAIL

Le 26 octobre 2022, le LCGB a participé à la 15<sup>e</sup> édition du Forum Sécurité-Santé au travail à la Luxexpo The Box.



Après la séance d'ouverture officielle, les visiteurs ont eu la possibilité de participer à plus de 20 workshops autour de la sécurité et de la santé au travail, qui sont également reconnus comme formation continue pour les travailleurs désignés.

Le LCGB a présenté sur place ses prestations et a informé sur son engagement au vu des changements constants du monde de travail (p.ex. nouveaux modes de travail, augmentation du stress au travail et des maladies y liées comme par exemple le burnout, accroissement de situations de harcèlement au travail), qui nécessite une adaptation des structures existantes pour garantir une multidisciplinarité et une réforme de la législation actuelle en matière de santé au travail s'impose.

Lors de la séance officielle, la nouvelle phase de la « Vision Zero 2023-2030 », stratégie nationale de la prévention a été présentée.



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



# Conventions collectives

# CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Dans un contexte économique très tendu, le LCGB salue que des accords au niveau des conventions collectives de travail ont toutefois pu être conclus, et ceci dans le strict et unique intérêt de l'ensemble des salariés concernés.



## FEDAMO

**Signature : 3 août 2022**

**Validité : à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022**

### Acquis :

- les carrossiers qui effectuent exclusivement des travaux de débosselage et de peinture rentrent dans les champs d'application de la convention collective et cela rétroactivement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- 27<sup>e</sup> jour de congé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- augmentation de la majoration pour travail du dimanche à 100% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.



## Luxfuel S.A.

**Signature : 14 septembre 2022**

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

### Acquis :

- paiement d'une prime unique équivalente à 1,5% du salaire de base de 2021 ;
- versement d'une prime supplémentaire en 2023 de 500 € par opérateur si le volume livré en 2022 est égal ou supérieur au volume livré en 2021 et/ou si le résultat d'exploitation de l'année 2022 est supérieur au résultat d'exploitation de l'année 2021.

## Auchan Drive

**Signature : 27 septembre 2022**

**Validité : du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 août 2025**

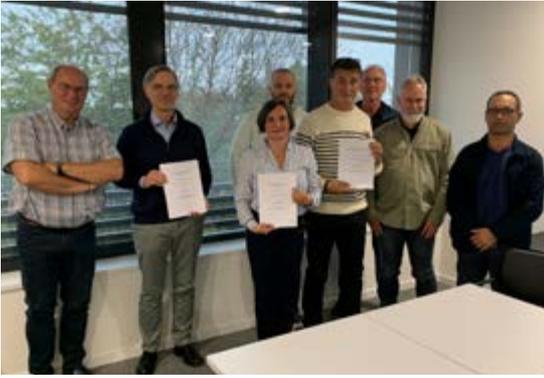
### Acquis :

- un jour de congé supplémentaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- une prime de professionnalisme annuelle liée à certains critères pouvant aller jusqu'à un montant de 250 € ;
- une prime mensuelle de qualité jusqu'à 30 €, si le chiffre de la réalisation du taux de commande complet global est atteint ;
- une prime annuelle de résultat de 1% du salaire annuel brut perçu ;
- une prime de fin d'année d'un montant de 75 € sous forme de bons d'achat. Une majoration de 25 € par enfant à charge jusqu'à l'âge de 18 ans est ajoutée sur la prime ;
- une indemnisation de déplacement ;
- un POT de 6 mois avec la possibilité d'avoir un jour de



congé supplémentaire ;

- une ristourne au personnel de 10% sur les montants des achats effectués sur le Drive, le site e-commerce Auchan.lu et les différents magasins ;
- un retour au travail dominical de 8 heures journalières est de nouveau possible.



## Mediahuis

**Signature : 26 septembre 2022**

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

**Acquis :**

- introduction des chèques-repas à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2022 ;
- congés spéciaux visites médicales : Augmentation de 6 à 8 heures par an ;
- introduction d'un nouveau chapitre sur le droit à la déconnexion afin de garantir un l'équilibre entre le travail et la vie privée.



## Mondo S.A.

**Signature : 28 septembre 2022**

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

**Acquis :**

- augmentations linéaires de tous les salaires ;
- mise en place de la 35<sup>e</sup> et 38<sup>e</sup> année d'ancienneté dans la grille salariale ;
- mise en place d'une nouvelle prime de présences ;
- introduction d'un congé supplémentaire pour 20 ans d'ancienneté.



## POST Telecom

**Signature : 29 septembre 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 31 décembre 2023**

**Acquis :**

- nouvelle grille de salaires prévoyant des augmentations de salaire automatiques tous les 2 ans ;
- introduction d'une prime de fin d'année et adaptation du système d'évaluation ;
- augmentation de la prime d'astreinte et adaptation de l'allocation de repas ;
- modalités de demande de congé sans solde et congé extraordinaire de 6 jours à l'occasion du mariage du salarié ;
- le 14 octobre 2022, des nouvelles dispositions pour l'horaire mobile et pour le RET ont été négociées.

## POST Luxembourg

**Signature de l'avenant à la CCT : 7 octobre 2022**

**Validité de la CCT : du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour 3 ans**

**Acquis :**

- RET dès l'embauche du salarié, la période de carence de 2 ans est omis ;
- chaque jour au-delà du congé de récréation et non pris est automatiquement transféré au RET/CET à la fin de l'année ;
- présence obligatoire (pour les horaires flexibles) sera avancée de 16h00 à 15h30 ;
- solde limite du compte d'horaires mobiles porté de 10 à 40 heures et à la fin de chaque mois, les heures au-dessus du solde limite peuvent être transférées au RET ;
- congé d'horaires mobiles peut être pris un maximum de 8



- heures par mois et par blocs de 2 x 1/2 jour ou par 1 x 1 jour ;
- comptes RET/CET peuvent être réduits de manière totalement flexible ;
- bonifications pour les jours fériés sont à prendre endéans une période de 3 mois.



## Villeroy & Boch

**Signature : 14 octobre 2022**

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

**Acquis :**

- prime unique de 400 € en 2022 ;
- à partir de 2023 :
  - augmentation du pécule de vacances de 150 € à 350 € bruts ;
  - augmentation du nombre de jours de congé dès l'entrée en service à 30 jours ;
  - 1 jour de congé supplémentaire à partir de 20 ans ;
  - création d'un CET pour le personnel administratif ;
  - introduction de la préretraite progressive ;
  - introduction d'un article concernant une prime d'e-mobilité.



## DuPont

**Signature : 21 octobre 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2025**

**Acquis :**

- augmentations salariales annuelles à l'aide du système « Merit Grid » (Single Roll) à hauteur de 1,2% ;
- prime annuelle d'un montant de 500 € pour les collaborateurs soumis au principe de la conception des rôles.



## Ville de Grevenmacher

**Signature : 28 octobre 2022**

**Valable : du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025**

**Acquis :**

- application de points indiciaires des fonctionnaires communaux, connue sous le nom de « valeur du point élevée » ;
- augmentation de l'allocation famille de 25 à 29 points ;
- extension de différentes carrières à plusieurs échelons salariaux ;
- introduction d'un système de points indiciaires pour la prime de permanence du service d'hiver et augmentation de 30% ;
- extension des vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs.



## Kuehne + Nagel

**Signature : 3 novembre 2022**

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

**Acquis :**

- remplacement de la prime de performance par une prime basée sur l'ancienneté en cas d'atteinte du NP II ;
- augmentation du budget pour le repas d'entreprise/d'équipe avec « consommation libre » ;
- introduction du don de congés ;
- congé social.



# Entreprises



## **GUARDIAN LUXGUARD II**

### **Signature du plan de maintien dans l'emploi**

Le 22 août 2022, le gouvernement représenté par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Georges ENGEL, a signé un accord avec les syndicats OGBL et LCGB, la FEDIL, ainsi que la Direction de la société Guardian Luxguard II S.à.r.l., afin d'entériner un nouveau plan de maintien dans l'emploi de la société Guardian Luxguard II S.à.r.l. conclu pour la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 décembre 2024.

Cet accord est le résultat d'une réunion sectorielle à caractère tripartite ayant eu lieu le 27 juillet 2022.

Les objectifs de l'accord sont de soutenir la restructuration de la société Guardian Luxguard II S.à.r.l. au Luxembourg, de développer ses activités de manière compétitive, moderne et pérenne et de créer un environnement permettant de maintenir les activités et les emplois de la société au Luxembourg tout en autorisant une réduction de travail ne pouvant pas excéder 1.714 heures par salarié et par an.

Le ministre Georges ENGEL a réitéré l'importance du dialogue social et s'est félicité des échanges fructueux avec les partenaires sociaux et la direction de la société ayant permis de trouver une solution dans l'intérêt de tous les salariés.







## Réunions de travail

- 1 Ville de Luxembourg
- 2 Dussmann Service & Dussmann Security
- 3 Comité LCGB-Nettoyage
- 4 Commune de Walferdange
- 5 Dussmann Security
- 6 ARS Exploitations
- 7 Keter
- 8 Comité LCGB-Transport
- 9 Rinnen Carriere
- 10 ONET
- 11 Cactus
- 12 LCGB-Navigation fluviale
- 13 Wickler Frères Exploitation Sàrl & Witraco Sàrl
- 14 Délégués de la sidérurgie
- 15-16 Dussmann Service
- 17 CHEM
- 18 Nettoservice
- 19 POST Luxembourg
- 20 Ceratizit



# TRIPARTITE SECTORIELLE AVIATION

## L'appel des salariés a été entendu !

En date du 26 septembre 2022 a eu lieu la tripartite sectorielle Luxair en présence du Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, François BAUSCH, du Ministre du Travail, Georges ENGEL, ainsi que des syndicats LCGB, OGBL, NGL-SNEP et la direction générale de Luxair. Le Ministre de la Mobilité a rappelé le contexte actuel que traverse l'aviation, les crises traversées ainsi que les défis futurs à relever.

Les ministres ont conjointement rappelé la nécessité d'un dialogue social fort et de qualité, indispensable au sein de la société.

La Direction générale a présenté les chiffres et la situation de l'entreprise ainsi que les défis à relever pour les 10 prochaines années notamment quant aux investissements nécessaires pour le Cargo-center, le Catering et le renouvellement de la flotte.

Finalement, les organisations syndicales ont présenté un document exhaustif concernant leur analyse de la situation et des conséquences sur les conditions de travail actuelles.

### A l'issue de cette réunion, les points essentiellement retenus, sont :

Au vu de l'évolution actuelle, les parties ont retenu de mettre fin au Plan de Maintien dans l'Emploi (PME) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Par cette décision, les organisations syndicales se voient confortées dans leur analyse de la situation, qui confirme une meilleure conjoncture permettant un retour à une meilleure fortune de l'entreprise.

La fin du PME permet donc :

- la fin du gel des salaires à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et reprise des augmentations annales/biennales à la date d'embauche ;
- la fin du chômage partiel pour raison conjoncturelle avec effet immédiat ;
- la fin du chômage partiel structurel pour les salariés dans la CDR au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- les Ministres et la direction Luxair se sont engagés à trouver des solutions durables pour l'intégration des 69 salariés de la CDR ;
- les préretraites prévues initialement pour l'année 2023 restent garanties sur base volontaire des salariés.

### Concernant l'état actuel du dialogue social :

Les ministres ont souligné l'importance et l'aspect primordial d'un dialogue social de qualité au sein de Luxair. De ce fait, les parties ont unanimement salué l'initiative du conseil d'administration de Luxair en invitant un médiateur afin de dégager des pistes permettant de trouver des solutions à tous les problèmes rencontrés au quotidien au sein de l'entreprise liés aux conditions de travail. Une première réunion du groupe de médiation s'est tenue le 26 septembre 2022.

En conclusion, les syndicats remercient vivement tous les salariés de Luxair pour leur soutien et leur engagement au quotidien ainsi que dans les moments difficiles.

Aujourd'hui, leur appel a été entendu ! Des avancées importantes ont été faites aujourd'hui, cependant le chemin à venir reste long.



# SECTEUR BUS

## La série noire continue - une solution d'urgence s'impose !

Suite à la recrudescence exponentielle d'agressions envers des chauffeurs de bus, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport, tire un bilan très alarmant de la situation actuelle.

En effet et pour cause, ce sont près d'une dizaine d'agressions qui ont eu lieu depuis le début de l'année et dont voici un bref aperçu :

- le 04.02.2022 à Luxembourg-Kirchberg
- le 18.02.2022 à la gare d'Esch-sur-Alzette
- le 29.03.2022 au Boulevard Franklin Roosevelt Luxembourg
- le 20.08.2022 à Longwy en France
- le 25.08.2022 à Mont Saint-Martin en France
- le 26.08.2022 à Longwy en France
- le 02.09.2022 à Mont Saint-Martin en France
- le 07.09.2022 à Longwy en France

- le 10.09.2022 à Sanem
- le 11.09.2022 à Hosingen

Tout ceci, sans compter toutes les agressions non répertoriées et non relayées dans la presse.

La peur commence à s'installer dans le secteur et certains chauffeurs sont dorénavant réticents à conduire les lignes dites « sensibles ». Dans ce contexte et face à cette situation de plus en plus inquiétante, le LCGB est intervenu une fois de plus auprès de l'Administration des Transports Publics (ATP), afin de trouver une solution d'urgence face à ce phénomène récurrent.

Comme les agressions sur les lignes transfrontalières de Longwy et Mont Saint-Martin ont toutes eu lieu à une heure tardive et faute de solution immédiate pour remédier

à cette problématique, l'ATP nous a proposé que des courses nocturnes sur ces lignes au-delà de 19h30 seront prochainement supprimées, afin ne pas exposer continuellement les chauffeurs. Pour le LCGB, cette mesure ne résout en rien la problématique, mais tend seulement à l'éviter temporairement.

Finalement, le LCGB apprécie l'accord trouvé ensemble l'année dernière avec le Ministre de la Mobilité et des Travaux Publics concernant la mise en place des cabines sécurisées. En attendant leurs déploiements définitifs et au vu de la situation qui ne cesse de se dégrader à une vitesse fulgurante, le LCGB exige qu'une solution intermédiaire soit trouvée pour enrayer rapidement ces actes violents et ce dans l'intérêt de tous les chauffeurs et usagers des lignes de bus.



## LCGB-CNSG

### Première réunion dans le cadre de la création du DAP « Agent de Sécurité ».

En date du 21 septembre 2022, des représentants du LCGB-CNSG ont assisté à la première réunion de l'équipe curriculaire au Ministère de l'Éducation Nationale, dans le cadre de la création du DAP (Diplôme d'Aptitude Professionnel) « Agent de Sécurité ».

Lors de cette entrevue, il a notamment été discuté de la définition du profil professionnel, la description du profil de formation, ainsi que les besoins du terrain.



# LETTRE À LA MINISTRE DES FINANCES

## Demande d'entrevue relative aux frais de déplacement et frais de route.

Madame la Ministre,

Nous prenons la respectueuse liberté de vous solliciter pour une entrevue au sujet des frais de déplacement et des frais de route.

Depuis l'année d'imposition 1991, l'article 105bis LIR prévoit un forfait pour les frais de déplacement des salariés afin de couvrir les frais en relation avec le déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail. Alors qu'en principe, tous les salariés ont droit à cette déduction forfaitaire, depuis l'année d'imposition 2013, les 4 premières unités d'éloignement entre les communes de résidence et le lieu de travail des salariés ne sont plus prises en considération et la déduction forfaitaire est plafonnée à un éloignement de 30 unités.

Vu l'exclusion des 4 premières unités, la déduction forfaitaire maximale équivaut à 26 unités d'éloignement et fixé à 99 € avec un plafond annuel de 2.574 €. Ainsi, les salariés dont l'éloignement entre le lieu de la commune de résidence et celui de son lieu de travail est inférieur ou égal à 4 km sont privés de tout bénéfice de ce forfait.

L'abolition des quatre premières unités a un impact non négligeable pour les salariés et particulièrement pour ceux étant obligés de faire usage de leur véhicule privé afin de se rendre sur leur lieu de travail.

Quant au remboursement des frais de route pour déplacements professionnels en voiture personnelle, l'indemnité kilométrique exempte d'impôts pouvant être allouée

par l'employeur au salarié s'élève à 0,30 €, indépendamment du nombre de kilomètres parcourus par an, tel que prévu par le règlement du Gouvernement en Conseil du 19 juin 2015 portant fixation de l'indemnité kilométrique pour les voitures utilisées pour voyages de service.

Actuellement, les problèmes conjoncturels auxquels fait face notre pays, plus particulièrement l'envolée des prix du pétrole, portent des conséquences estimables au pouvoir d'achat de la population active du Luxembourg. Par conséquent, le LCGB estime qu'une revalorisation du forfait relatif aux frais de déplacement ainsi que des frais de route s'avère nécessaire.

Afin de pouvoir plus amplement s'échanger avec vous à ce sujet, nous vous saurions gré de bien vouloir nous accorder une entrevue d'urgence et de nous proposer quelques dates selon votre meilleure convenance.

En vous remerciant pour les suites que vous réservez à la présente, nous vous prions de croire, Madame la Ministre, en notre parfaite considération.





# RÉFORME DU SECTEUR DES TAXIS

Le LCGB-Transport rencontre des représentants du Ministère de la Mobilité.

En date du 7 septembre 2022, une délégation de la fédération LCGB-Transport s'est entretenue avec des représentants du Ministère de la Mobilité, pour s'échanger sur la future réforme de la loi du secteur des taxis dont le projet a déjà été déposé, ainsi que sur le projet de la création de la future plateforme digitale (LuxCab).

## Projet de réforme sur la loi du secteur des taxis

### Intégration des VLC dans la future réforme :

D'après le Ministère, l'avantage serait de ne plus avoir qu'une seule et unique catégorie et statut de chauffeurs au lieu de deux actuellement (chauffeurs taxis et chauffeurs VLC), afin que tous les chauffeurs puissent disposer des mêmes droits et devoirs. Actuellement les chauffeurs VLC ont beaucoup moins de contraintes et obligations que les chauffeurs de taxi.

### Suppression des zones géographiques (zone unique) :

Les représentants du Ministère ne pensent pas que l'abolition des différentes zones (6 actuellement) dans la nouvelle réforme va créer une désertification de certaines régions. En effet d'après eux, il y aurait déjà actuellement des licences vacantes au niveau des zones du sud et centre, suite à des faillites d'exploitants inter-

venues durant la période de pandémie et qui restent toujours à pourvoir. Par ailleurs, la zone du nord ne représente et nécessite pas actuellement un marché conséquent en taxi.

### Suppression des quotas de licences (libéralisation du marché) :

D'après les représentants du Ministère, la suppression des quotas de licences ne créera pas une concurrence déloyale. En effet, l'obligation d'enregistrement sur la nouvelle plateforme digitale qui sera créée (LuxCab) viendra d'après eux pallier ce problème, puisque tous les exploitants devront sans exception être enregistrés auprès de celle-ci, afin de pouvoir exercer leur activité. Par ailleurs, cela permettra également aux clients d'avoir une transparence au niveau des tarifs qui seront préalablement affichés avant toute sélection de course sur la plateforme digitale.

### Investissements dans la flotte électrique :

Il a été prévu initialement que tout le parc roulant dans le secteur des taxis puisse basculer en tout électrique à l'horizon 2026. Le Ministère s'engage à rediscuter avec la fédération des employeurs pour s'assurer que cette échéance est encore réaliste et éventuellement à l'ajuster le cas échéant.

### Formation structurée pour les chauffeurs :

Il est prévu dans la nouvelle réforme d'amé-

liorer la formation des chauffeurs qui serait dispensée par la Chambre des Métiers, afin de monter les compétences des salariés et assurer ainsi, une meilleure qualité de service aux clients. D'après les représentants du Ministère, cette formation aurait un coût de 300 € maximum à la charge du chauffeur dans le but d'acquérir la fameuse carte chauffeur et dissuader ainsi la création de faux indépendants qui souhaiterait en faire une activité complémentaire à leurs heures perdues.

## Projet de loi pour une introduction d'une plateforme digitale « LuxCab » dans le secteur des taxis :

Cette dernière serait toujours encore en cours d'élaboration, afin de finaliser toutes les modalités. Elle couvrira tout le secteur des taxis puisque chaque exploitant aura l'obligation de s'inscrire auprès de celle-ci pour pouvoir exercer. Tous les exploitants auront accès à la centrale d'appel qui leur permettra d'acquérir une nouvelle clientèle par le biais de celle-ci.

Les clients connaîtront en amont et en toute transparence le tarif des différentes courses

L'entrevue s'est déroulée de manière constructive et a permis au LCGB d'obtenir des clarifications et précisions complémentaires.





13



14



15



16



17



18



20



21



19



22



23



24



26



25

## Actions informatives

- 1 Motorway
- 2-7 Dussmann Service
- 8 Kronospan
- 9 Domaines Vinsmoselle
- 10 Textilcord
- 11-13 Grande action informative à la Belle-Etoile
- 14-17 ABSC
- 18 LCGB-Services & Commerce
- 19-22 LCGB-Nettoyage de Bâtiments
- 23-25 ArcelorMittal
- 26 Maison Esser



## SIDÉRURGIE

L'investissement dans le « Green Steel » doit aller de pair avec une reconnaissance de l'efficacité des salariés.

Le 27 septembre 2022, la direction générale d'ArcelorMittal Luxembourg, ensemble avec le Ministre de l'Économie, a annoncé la signature d'un protocole d'accord afin de soutenir des investissements dans les technologies de décarbonisation pour les sites de production luxembourgeois. Pour le LCGB, la richesse produite par la sidérurgie luxembourgeoise doit être redistribuée par le biais de ces évolutions technologiques, mais surtout en reconnaissant à sa juste valeur les compétences et l'engagement des salariés qui ont permis d'atteindre ces performances.

Les projets majeurs annoncés concernent l'acquisition d'un nouveau four électrique pour son aciérie située sur le site de production de Belval ainsi que des investissements pour le site de Bissen qui lui permettra de devenir le premier site de la branche « Wire Solutions » neutre en carbone. Ces investissements contribueront à la sauvegarde durable de l'emploi et de la pérennité de la sidérurgie luxembourgeoise.

Le LCGB salue vivement la décision d'ArcelorMittal d'utiliser la nouvelle technologie du « Green Steel ». Ces nouveaux investisse-

ments pour la sidérurgie luxembourgeoise permettront à ArcelorMittal de respecter les engagements pris concernant la décarbonisation du procédé de fabrication de l'acier. Le LCGB se voit ainsi conforté dans ses arguments de longue date concernant le haut niveau de performance et la rentabilité des sites de production luxembourgeois depuis de nombreuses années.

Dans un premier temps, le LCGB va demander une entrevue avec la direction, ensemble avec la délégation du personnel, afin d'obtenir plus de détails sur les investissements, notamment en termes de développement technologique et d'éventuels impacts sur l'emploi, les compétences, la technologie, sa planification future exacte ainsi que la marche du site durant l'opération. Le LCGB attend des engagements clairs à ce sujet au-delà d'ambition ou d'intention.

**Le modèle luxembourgeois fait encore ses preuves !**

Dans ce contexte, le LCGB tient aussi à remercier l'État pour son soutien et ses engagements dans ce dossier. Pour le LCGB, le

troisième partenaire reste fidèle à ses engagements sans failles et indispensables au modèle luxembourgeois. En effet, à peine un an après la signature de l'accord tripartite LUX 2025, celui-ci porte déjà des effets positifs pour l'avenir.

Certes, ce résultat provient du dialogue social et des bonnes décisions stratégiques, mais surtout de l'engagement, de la flexibilité et des compétences du personnel travaillant sur les sites de production. Sans les salariés de la sidérurgie luxembourgeoise, ces défis n'auraient jamais pu être relevés !

De ce fait, le LCGB insiste et demande dès à présent une reconnaissance à la hauteur des bons résultats obtenus pour tous les salariés de l'entreprise. Durant le mois d'octobre 2022, les négociations de la convention collective seront initiées et ce sera le moment approprié pour honorer et reconnaître l'efficacité des salariés de l'entreprise !

# SIDÉRURGIE

## L'heure de la reconnaissance a sonné.

Au 31 décembre 2022 la convention collective de la sidérurgie viendra à échéance. Conformément aux dispositions en vigueur, les négociations seront initiées durant le dernier trimestre de cette année. A cette fin, le LCGB va demander l'ouverture des négociations afin d'entamer le processus de négociation.

Avant tout, le LCGB tient à résumer les dernières années afin de clarifier le contexte des négociations. En effet, une succession de graves crises nous a frappé de plein fouet ! En particulier une crise sanitaire sans pareil qui a bouleversé toute notre vie et pire encore, une nouvelle guerre en Europe dont les atrocités ont entraîné une crise économique d'une ampleur encore inconnue !

Durant cette période difficile, le LCGB a négocié et conclu un nouvel accord tripartite Sidérurgie LUX 2025 qui impactera considérablement l'organisation des sites de production et de l'administration centrale.

Sans l'engagement des délégués et des membres, le LCGB n'aurait pas pu relever ce défi avec succès !

Le LCGB tient également à rappeler l'épisode désastreux et malheureux de 2014

qui fut un véritable démantèlement de la convention collective auquel le LCGB s'était dissocié en refusant de signer !

Depuis cet acte gravement regrettable, le LCGB était revenu à la table des négociations pour la convention de 2019-2021, lors de laquelle le résultat a renoué progressivement avec des augmentations salariales pour les salariés.

Cependant, les effets de la détérioration de 2014 se font encore fortement ressentir. La principale conséquence à laquelle Le LCGB fait face aujourd'hui est que le métier n'est plus attractif et l'entreprise souffre d'absence de candidats aux postes vacants. Cette réalité fait supporter un lourd poids au quotidien à l'ensemble des salariés qui se voient de plus en plus sollicités et peu reconnus pour cette sollicitation. Les effets de cette décision se font encore ressentir après 8 années ce qui en dit long sur l'importance et la conscience à avoir sur les négociations des conventions collectives !

**Cette situation ne peut plus durer, cela suffit !**

Depuis la sortie de crise sanitaire, les usines luxembourgeoises engendrent des résultats inespérés au-delà de tous les budgets !

D'importants investissements se dessinent et iront au-delà de l'accord tripartite. Ces investissements stratégiques et soucieux de l'environnement s'inscriront dans la logique de décarbonisation et apporteront de nouvelles technologies qui permettront de renforcer la sidérurgie luxembourgeoise.

Le LCGB s'en réjouit, ce résultat n'est que le fruit d'un dialogue social de qualité et de bonnes décisions stratégiques, mais surtout de l'engagement et de la flexibilité, des compétences du personnel travaillant sur les sites de production et de l'administration et de tous les services annexes contribuant au bon fonctionnement.

Sans les salariés de la sidérurgie luxembourgeoise, ces défis n'auraient jamais pu être relevés ! Les défis de demain seront de taille et aujourd'hui, l'heure de la reconnaissance a sonné !

Le LCGB insiste et demande dès à présent une reconnaissance à la hauteur du résultat obtenu pour tous les salariés de l'entreprise. La négociation de la convention collective est à présent une opportunité afin de corriger les graves erreurs du passé (épisode 2014) et d'enfin honorer et reconnaître l'efficacité des salariés de l'entreprise et renouer ainsi avec l'attractivité du métier !



## ENCEVO

Le 23 août 2022, le président national du LCGB, Patrick DURY, et le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, ont rencontré le délégué permanent de l'ENCEVO, Patrick JUCHEM, afin de s'échanger sur le bon déroulement ainsi que la future collaboration entre le LCGB et la délégation d'ENCEVO.



## LIBERTY STEEL DUDELANGE

Le gouvernement, les syndicats LCGB et OGBL ainsi que la délégation du personnel dénoncent les agissements de Liberty Steel.

En date du 24 octobre 2022, le Ministre de l'Économie, Franz FAYOT, et le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges ENGEL, ont reçu les représentants des syndicats LCGB et OGBL ainsi que la délégation du personnel pour faire le point quant à l'avenir de Liberty Steel à Dudelange.

Après les nombreux rebonds dans le passé, les activités des entités de Liberty Steel en Belgique et au Luxembourg sont actuellement à l'arrêt jusqu'au moins à la fin de l'année.

Lors de l'entrevue qui a eu lieu dans les locaux du Ministère de l'Économie, toutes les parties présentes ont exprimé leurs vives inquiétudes concernant la conduite des affaires par Liberty Steel au niveau intragroupe et sur le site à

Dudelange dans un contexte d'agissements potentiellement abusifs qui semblent s'opposer à l'intérêt social de l'entreprise luxembourgeoise voire compromettent son avenir économique.

Le Ministre de l'Économie a sommé la direction de l'entité luxembourgeoise de Liberty Steel de prendre position à ce sujet.

Lors de la réunion, le Ministre de l'Économie Franz FAYOT a réitéré l'intérêt d'un acteur industriel de reprendre le site luxembourgeois de Liberty Steel afin d'y maintenir des activités sidérurgiques et préserver l'emploi.

Le Ministre du Travail Georges ENGEL a, quant à lui, rassuré les syndicats et la délégation du personnel que son ministère

veillerait à ce que les salaires continuent à être payés par le biais du Fonds pour l'emploi si cela s'avérait nécessaire.





## LCGB-CNSG

### Début officiel des négociations collectives du secteur gardiennage.

Le 13 octobre 2022, les négociations pour le renouvellement de la convention collective du secteur gardiennage ont officiellement commencé avec la FEDIL Security Services. Cette rencontre fait suite à deux séances de discussions préliminaires, au cours desquelles le LCGB, le syndicat majoritaire dans le secteur, a présenté les revendications établies conjointement avec les représentants de l'autre syndicat, à savoir :

- inclure l'évènementiel dans le champ d'application de la présente CCT ;
- meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée avec notamment un équilibre et une stabilité dans les plannings ;
- préciser que lors d'un départ volontaire ou non ET/OU à la fin de la période de référence, les heures excédentaires (POT positif) doivent obligatoirement être compensées financièrement. Les heures déficitaires (POT négatif) ne peuvent en aucun cas être imputées au salarié ;
- augmentation de l'actuelle majoration pour travail de nuit ;
- mise en place d'une majoration pour travail de samedi ;
- augmentation de l'actuelle majoration pour travail de dimanche ;
- le salarié licencié ou démissionnaire

conserve son 13<sup>e</sup> mois au prorata de l'année écoulée à son départ ;

- 3 jours de congé annuel supplémentaires ;
- indemnité augmentée à 0,30 € du kilomètre (au-delà de ce montant l'indemnité est imposable) ;
- extension à la durée d'une carrière complète, de l'actuelle grille salariale limitée dans le temps (dernier échelon à 15 ans) + redéfinition des différentes responsabilités et attributions des métiers + revalorisation.

Lors de cette réunion, les représentants de la FEDIL Security, nous ont fait part de leur contre-revendications à savoir :

#### 1<sup>re</sup> proposition

- le retour des prestations à 12h par jour ;
- le remplacement de la gratification (13<sup>e</sup> mois) par une prime d'assiduité conditionnée à l'absentéisme ;
- le maintien, uniquement pour les salariés ayant moins de 13 mois d'ancienneté dans l'entreprise, de la revalorisation équivalente à l'augmentation du salaire social minimum, et pour les autres catégories salariales une limite plafonné à 1,5 % d'augmentation.

Le LCGB s'oppose formellement à la remise en cause de ces acquis sociaux qui ont été, pour certains, la contrepartie de l'allongement à 12 mois de la période de référence annuelle.

Idem pour la proposition illégale de la journée de travail à 12 heures.

En ce qui concerne le 13<sup>e</sup> mois, il est absolument hors de question pour le LCGB d'accepter cette proposition discriminatoire, liée à l'état de santé et indirectement à l'âge des salariés. Cette proposition constitue une « double peine » pour les agents malades qui de plus, se verraient amputer, voire supprimer leur 13<sup>e</sup> mois de salaire en fin d'année.

#### 2<sup>e</sup> proposition

La reconduction sans changement de l'actuelle convention collective pour une période de 3 ans. L'argumentation des employeurs du secteur se base sur la conjoncture actuelle incertaine.

Une réunion intersyndicale se tiendra prochainement, pour étudier ces propositions.

Le LCGB et vos représentants du personnel continueront de se mobiliser, afin de défendre vos intérêts, droits et acquis sociaux.



## LCGB-SESF : RÉFORME DE L'INDEX ?

Ceux qui, dans le secteur financier, crient à la réforme de l'index en temps de crise crient pour les actionnaires, pas pour les salariés.

Le secteur bancaire et financier luxembourgeois sort comme l'un des plus grands gagnants de la crise, si ce n'est le plus grand au Luxembourg. Tout au long de la crise sanitaire et jusqu'à présent, également en temps de guerre et pendant la crise énergétique, les salariés ont produit des millions de bénéfices. Et le secteur ne s'en cache pas. Non, bien au contraire : des millions de bénéfices ont été versés aux actionnaires en 2022 !

Mais les salariés du secteur financier n'ont reçu ni dividendes ni augmentations en relation avec les millions de bénéfices réalisés. Leur seule source de revenus est généralement leur salaire, qui a fondu comme neige au soleil face à l'inflation des prix. Les salariés, jusqu'à la classe moyenne supérieure, ne savent plus comment payer leurs factures quotidiennes, sans parler de faire appel à un artisan de la région ou soutenir le boucher du village en faisant leurs courses hebdomadaires.

**La crise énergétique ne devait pas se transformer en crise économique ou en crise sociale.**

Il fallait y mettre un terme. Pour cette raison déjà, le maintien du mécanisme normal de l'indexation par l'accord tripartite a constitué une mesure essentielle dans la lutte contre la crise. Les trois syndicats représentatifs au niveau national ont reconnu la gravité de la situation et se sont engagés dans les négociations de manière unie afin d'agir dans l'intérêt de tous les salariés du marché du travail luxembourgeois dans cette crise du pouvoir d'achat et de se mobiliser pour le paiement de la prochaine tranche indiciaire, ainsi que pour son maintien et d'autres mesures encore.

Lorsqu'il est devenu clair, lors des négociations, que le mécanisme de l'index serait maintenu dans sa forme actuelle, de plus en plus de voix se sont élevées dans le secteur

financier pour plafonner l'index, et ce sous couvert de justice sociale pour les salariés.

Il est surprenant que les associations patronales du secteur financier appellent à la justice sociale en matière de salaires. Mais en y regardant de plus près, on comprend pourquoi : en criant au plafonnement de l'index, le secteur financier ne cherche certainement pas à obtenir de la justice salariale pour ses employés, mais plutôt à plafonner l'index automatique des salaires à un minimum ou à le clouer au salaire minimum.

**L'une des principales raisons qui attirent les investisseurs étrangers sur la place financière luxembourgeoise est la paix sociale garantie par l'adaptation automatique de l'index.**

Le secteur financier, dont l'existence et le maintien n'ont jamais été aussi « pilotés de l'extérieur » par les investissements étran-

gers, devrait justement connaître et apprécier l'énorme importance et la signification de l'indexation automatique des salaires en tant que garant de la paix sociale.

Dans les pays voisins, l'inflation des prix n'est pas négociée au niveau national, mais au niveau de l'entreprise ou du secteur. Là-bas aussi, des augmentations massives ont eu lieu en 2022. Serait-ce un modèle d'avenir pour un pays de la taille du Luxembourg ? À l'avenir, les augmentations des prix de l'énergie devraient-elles être répercutées sur les différentes entreprises et exploitations, négociées et imposées dans le cadre de conflits sociaux et de grèves des salariés ? On peut fortement douter que cela favoriserait le développement futur de la place financière luxembourgeoise.

**L'index n'est pas un instrument de justice sociale. Les conventions collectives, les barèmes fiscaux et les grilles salariales le sont, pas l'index.**

L'index n'est pas un instrument de justice sociale. C'est un instrument purement mathématique qui adapte automatiquement la perte de l'inflation des prix aux salaires. Ain-

si, les salaires restent proportionnels à l'inflation des prix.

L'indice est calculé en brut et est imposable. L'équilibre fiscal et les prélèvements d'un niveau d'indexation à l'État sont ainsi également supportés dans la même mesure tant par l'individu que par l'employeur. La part nette d'un échelon indiciaire qui reste à l'individu est donc réglée par le barème de l'impôt sur les salaires. Il ne fait aucun doute qu'il existe ici des injustices salariales et c'est pourquoi les syndicats représentatifs au niveau national demandent que les barèmes d'imposition dans leur ensemble soient revus par les politiques dans le sens d'une plus grande justice sociale.

**Ceux qui, dans le secteur financier, plaident pour une réforme de l'index en temps de crise se trompent de combat, car ils privilégient les actionnaires, non les travailleurs !**

Le plafonnement ou toute autre manipulation de l'index n'est pas la bonne approche en temps de crise. Le présenter comme une solution aux problèmes est purement populiste et ne correspond pas à la réalité. Car l'objectif du plafonnement n'est pas la justice

salariale ou sociale, mais entraîne exclusivement une baisse des salaires normaux et du pouvoir d'achat.

De plus, où placerait-on un tel plafonnement ? Indépendamment de cela, il diviserait davantage la société et menacerait la paix sociale.

On prétend souvent qu'un plafond profiterait aux bas salaires. Mais cette hypothèse est malheureusement fautive. Le montant que les employeurs économiseraient en plafonnant l'index ne serait pas répercuté sur les bas salaires, mais augmenterait les bénéfices des entreprises et des actionnaires, de sorte qu'il n'y aurait qu'un seul perdant : les travailleurs.

Pour les deux syndicats représentatifs au niveau national OGBL et LCGB-SESF, il était clair qu'il fallait s'en tenir au mécanisme de l'index. Ainsi, après plus de 30 heures de négociations souvent difficiles, la Tripartite a finalement pu se mettre d'accord, le 20 septembre 2022, sur un paquet de mesures visant principalement à freiner l'inflation et à soutenir les ménages dans un contexte de crise énergétique et de crise du pouvoir d'achat.

## CARGOLUX

### La nouvelle flotte doit être exploitée dans le cadre de la CCT au Luxembourg.

Le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL sa- luent la commande officielle effectuée le 12 octobre par Cargolux de 10 nouveaux avions Boeing 777-8F remplaçant les Boeing 747-400F utilisés jusqu'à ce jour. En même temps, les syndicats exigent que cet investissement renforce le site et les emplois au Luxembourg.

Cette commande permettra à Cargolux de faire face aux défis de l'avenir et de poursuivre ses activités avec succès. En outre,

elle constitue un signal important pour le site aéronautique luxembourgeois et les plus de 25.000 salariés (dont 6.000 emplois directs) travaillant dans ce secteur. Les trois dernières années ont montré que Cargolux est un employeur d'importance pour le Luxembourg et qu'il est possible d'opérer avec succès au niveau international à partir du Luxembourg.

Par conséquent, les plus de 1.800 employés de Cargolux travaillant au Luxembourg s'at-

tendent à juste titre à ce que tous les nouveaux Boeing 777-8F commandés aujourd'hui soient pilotés, entretenus et gérés administrativement par le personnel de Cargolux employé au Luxembourg et tombant sous le champ d'application de la convention collective existante. L'introduction du Boeing 777-8F par Cargolux ne doit pas être utilisée pour délocaliser des emplois à l'étranger ou pour employer le personnel pour ce type d'avion en dehors de la convention collective de Cargolux.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12

## Réunions de travail

- 1 Casino 2000
- 2 Ville d'Echternach
- 3 CMF
- 4 AVL
- 5 CHL
- 6 Hunkemöller
- 7 Comité LCGB-Nettoyage
- 8 Solucare « Op Lamp »
- 9 Dussmann Service
- 10 LPEM
- 11 POST Luxembourg
- 12 Formation des délégués du secteur construction et artisanat

# DERRIÈRE CERTAINS SERVICES SE CACHENT DES VICES

UNE LOI POUR TOUT CHANGER

## Les plateformes numériques

Exigence d'un nouveau cadre juridique.

À l'ère de la digitalisation, de plus en plus de travaux sont proposés et/ou exercés via des plateformes.

Or, certaines de ces plateformes numériques ne proposent pas de contrat de travail aux travailleurs, les privant ainsi de la protection du Code du travail.

Face à ce problème, la Chambre des salariés (CSL) a déposé une proposition de loi permettant aux travailleurs des plateformes numériques de bénéficier des dispositions existantes en matière de droit social.

Il s'agit notamment du droit :

- au salaire social minimum légal
- aux horaires de travail réglementés
- au congé payé
- à une assurance maladie et accident
- au respect de la législation en matière de santé et de sécurité au travail

Un nouveau cadre juridique implique également la mise en place d'une délégation du personnel au niveau de l'entreprise, des négociations collectives sur les conditions de travail et l'offre d'un soutien syndical.

Le LCGB soutient cette campagne de sensibilisation de la CSL. En tant que syndicat, le LCGB s'engage clairement en faveur d'une digitalisation humaine, et donc également pour une réglementation claire du travail via des plateformes numériques ainsi que pour une protection sociale forte des travailleurs numériques.

Protéger les employés face à la digitalisation signifie également lutter contre la casse digitale par le biais d'un droit à la formation, d'un droit à la déconnexion et de négociations sur le télétravail.

## AGENDA DU LCGB

### Assemblée générale de la Commission des Frontaliers Belges

27 janvier 2023 | 19h00  
Hôtel Van der Valk Arlon  
(596, route de Longwy | B-6700 Arlon)

### Festival des Migrations

25 - 26 février 2023  
Luxexpo - Kirchberg, Luxembourg  
(10 Circuit de La Foire Internationale | L-1347 Luxembourg)

POUR PLUS  
D'INFOS  
SCANNEZ-MOI



LCGB

A photograph of three people in a meeting. A man with a beard in a light grey shirt is on the left, looking towards the center. A man in a dark green shirt is in the middle, gesturing with his hands. A woman with glasses and long hair is on the right, looking towards the man in the green shirt. A large green circular overlay is positioned in the upper left, containing the title text in white. The background is a light green gradient.

**LCGB-Community,  
Structures Frontalières  
& Particulières**

# EXCURSIONS ET VISITES

Le LCGB organise régulièrement des excursions, des visites et des séminaires. Vous trouverez quelques impressions ici.



1



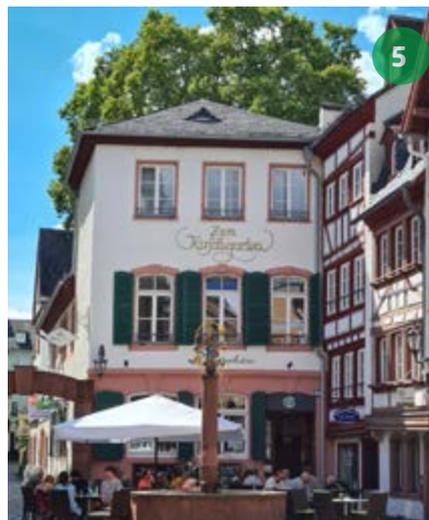
2



3



4



5



6

## Visites Excursions

- 1 Visite de la Goodyear Mold Plant
- 2 Séminaire pour retraités cette année sur le thème « L'assurance dépendance au Luxembourg »
- 3 Formation continue : L'imposition des salariés et des retraités non-résidents au Luxembourg
- 4 Visite de ArcelorMittal à Differdange pour nos invités du syndicat autrichien ÖGB/FCG Vida
- 5 Commission LCGB-Rentiers : Excursion à Mayence
- 6 Visite de l'usine Heintz Van Landewyck à Fridhaff



## STAND D'INFORMATIONS LCGB

Le 10 août 2022, la Place d'Armes illuminée couleurs vertes du LCGB.

De nombreux passants et membres du LCGB ont reçu à Luxembourg-Ville des mini consultations sur divers sujets, des réponses aux questions sur le droit du travail ou sur le droit social, et des informations précises sur les services et les offres pour les membres du LCGB.

Pendant les mois d'été, le LCGB a renforcé sa présence sur le terrain pour vous accueillir et répondre à vos questions.



## LE COMITÉ DU LCGB-FEMMES

Le 26 septembre 2022, le comité du LCGB-Femmes s'est réuni afin de discuter sur ses prochaines actions syndicales. En outre, cette réunion a permis de terminer l'analyse du LCGB concernant la conciliation vie professionnelle et vie familiale des femmes.

La réunion fut clôturée par un dîner convivial.





**Soirées  
d'information**  
Déclaration d'impôts  
au Luxembourg



**Jeudi, 16 février 2023 à 19h00**

Hôtel Van der Valk à Arlon  
(596, route de Longwy | B-6700 Arlon)

**Lundi, 20 mars 2023 à 19h00**

Triangel à St. Vith  
(2, Vennbahnstraße | B-4780 St. Vith)

**Jeudi, 23 février 2023 à 19h00**

Hotel FourSide Plaza à Trèves  
(Zurmaiener Str. 164 | D-54292 Trèves)

**Jeudi, 23 mars 2023 à 19h00**

Cloef Atrium à Orscholz  
(Mius-Kiefer-Straße | D-66693 Mettlach/Orscholz)

**Lundi, 6 mars 2023 à 19h00**

Salle polyvalente à Villers-la-Montagne  
(36, rue Gaston Dupuis | F-54960 Villers-la-Montagne)

**Jeudi, 30 mars 2022 à 19h00**

École du feu à Bastogne  
(24, rue du Fortin | B-6600 Bastogne)

**Jeudi, 16 mars 2023 à 19h00**

Espace multifonctionnel de Veymerange à Thionville  
(14, route du Buchel | F-57100 Thionville)



**Veillez vous inscrire sur :**

✉ [pooladmin@lcgb.lu](mailto:pooladmin@lcgb.lu)

# COMMÉMORATION DE LA GRÈVE GÉNÉRALE

Une délégation du LCGB a participé aux commémorations des ouvriers fusillés par les nazis lors de la grève générale au Luxembourg en 1942.

Le 31 août et le 2 septembre 2022, une délégation du LCGB a participé aux commémorations des ouvriers fusillés par les nazis lors de la grève générale au Luxembourg en 1942. Ces commémorations ont eu lieu à Wiltz et sur l'ancien site sidérurgique de Schiffflange ainsi que sur le site sidérurgique de Differdange à l'occasion du triste anniversaire de 80 ans.

Afin de rendre hommage à l'honneur de ces travailleurs et de surtout ne jamais oublier leur engagement et leur affrontement ultime, le LCGB s'est recueilli auprès des monuments érigés en l'honneur de cet acte courageux.



## Décès de notre aumônier national de longue date Raymond STREWELER

C'est avec une immense tristesse et beaucoup d'émotion que le LCGB a le regret de devoir vous annoncer le décès de notre aumônier de longue date Raymond STREWELER.

Pendant beaucoup d'années, notre collègue Raymond s'est engagé pour le LCGB et a rédigé de nombreux articles captivants pour le « Soziale Fortschrëtt ». Ainsi, il a entre autres porté un regard fier sur le travail du mouvement syndical qu'il a soutenu à l'occasion du 90<sup>e</sup> anniversaire du LCGB.

## Décès de Monsieur Fernand WILLMES

Le LCGB a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de notre collègue Fernand WILLMES. À travers de longues années, Fernand était délégué de personnel et membre du comité central. Le LCGB exprime ses sincères condoléances à la famille et aux amis en cette période difficile de deuil.



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)**