

01/2023

SOZIALE FORTSCHRÉTT



● LCGB

Editorial

La tripartite trouve un accord pour un troisième paquet de mesures face à la gravité de la crise !

P. 2

Actualité

Tripartite nationale

P. 10



Fête du 1^{er} mai
Page 4



Patrick DURY
Président National
du LCGB

La tripartite trouve un accord pour un troisième paquet de mesures face à la gravité de la crise !

« Le 3 mars 2023 passé, le comité de coordination tripartite s'est réuni au Château de Senningen afin de faire le point sur l'accord tripartite signé en automne 2022.

Suite aux prévisions récentes du STATEC, le Premier ministre a invité les partenaires sociaux afin de discuter des modalités de la compensation de la 3^e tranche indiciaire au 4^e trimestre de cette année et d'examiner un éventuel étalonnage des mesures en faveur des ménages visant à contrer la hausse disproportionnée des prix de l'énergie.

En amont de cette réunion, les organisations syndicales représentatives sur le plan national avaient envoyé un courrier au Premier ministre afin de revendiquer l'adaptation du barème de l'impôt à l'indice.

À cet égard, il faut se rappeler que depuis la dernière adaptation du barème de l'impôt en 2017 pas moins de 7 tranches indiciaires (celle d'avril 2023 comprise) sont venues à échéance.

Le fonctionnement inhérent du barème d'impôt a pour conséquence un effritement de la partie net qu'un salarié perçoit après application d'une tranche indiciaire de 2,5 %. Cette tendance touche particulièrement les salaires moyens se situant autour de 5.000 € par mois.

Les organisations syndicales avaient déjà posé cette revendication lors de la tripartite en automne 2022, mais l'accord final n'avait pas retenu de solution à ce niveau-là. L'accord trouvé le 3 mars prévoit la prolongation des mesures énergétiques et anti-inflationnistes pour toute l'année 2024.

Conformément à l'accord tripartite du septembre 2022, le coût de cette 3^e tranche indiciaire pour les mois d'oc-

tobre 2023 à janvier 2024 sera compensé par l'État via une baisse du taux de cotisation moyen de la Mutualité des employeurs

Le maintien intégral de l'index est également renforcé par cet accord. Pour la durée de l'accord, l'impact des mesures énergétiques sur l'inflation fait en sorte qu'à côté de la tranche indiciaire prévue pour le 4^e trimestre 2023, une seule tranche indiciaire supplémentaire est prévue pour le 4^e trimestre 2024.

Au niveau des mesures fiscales, le comité de coordination a retenu une adaptation structurelle du barème à l'inflation à hauteur de 2,5 tranches indiciaires (6,36 %) à partir du 1^{er} janvier 2024. Pour l'année 2023, les salariés et pensionnés bénéficieront rétroactivement au 1^{er} janvier 2023 d'un crédit d'impôt équivalent à une augmentation du barème à l'inflation à hauteur de 2 tranches indiciaires (5 %).

Au 1^{er} janvier 2024, un crédit d'impôt climat sera introduit afin de compenser le coût de la taxe CO₂ pour les bas salaires. Le seuil d'exonération de la taxe sur l'électricité produite par un ménage privé exploitant des panneaux photovoltaïques sera en outre revu à la hausse.

Dans le domaine du logement, il y a lieu de retenir l'augmentation du crédit d'impôt sur les actes notariés (« Bëllegen Akt ») à 30.000 € (contre 20.000 € actuellement) et du plafond de la déduction des intérêts débiteurs sur un prêt immobilier à 3.000 € (au lieu de 2.000 € actuellement), rétroactivement au 1^{er} janvier 2023.

Finalement, une nouvelle tripartite sera convoquée si la tranche indiciaire prévue pour 2024 tombera avant le 4^e trimestre. Toutefois, le paiement de cette tranche reste dû et ne pourra être ni supprimée ni reportée.

Tout au long de ces dernières années de crise, le LCGB s'est engagé en faveur du maintien du pouvoir d'achat et de la sauvegarde des existences des salariés.

“ Pour le LCGB, il s’agit d’un bon accord. Dans une situation très imprévisible, il fournit un maximum de prévisibilité aux salariés et rentiers et ceci surtout grâce à la prolongation des mesures énergétiques.”

Le paquet de mesures ficelé renforce également le pouvoir d’achat de façon substantielle non-seulement par le maintien intégral de l’index, mais également par les différentes mesures fiscales.

La prolongation des différentes aides étatiques en faveur des entreprises permet finalement de pérenniser les emplois concernés.

Le LCGB a donc pu donner son accord à ce 3^e paquet de mesures décidées par le comité de coordination de la tripartite endéans 12 mois.

Tout au long de ces dernières années de crise, le LCGB s’est engagé en faveur du maintien du pouvoir d’achat et de la sauvegarde des existences des salariés.

Les accords de mars 2022, septembre 2022 et mars 2023 portent largement la signature du LCGB.

Si nous pouvons nous féliciter tous de disposer de l’outil stratégique de la tripartite, qui nous permet de trouver les solutions nécessaires et indispensables pour sortir renforcé de la crise, nous devons rester vigilant.

La fin de la crise actuelle n’est pas en vue. L’agression russe qui est à l’origine de la guerre en Ukraine a changé le monde d’une manière fondamentale. Les temps ont effectivement changé de façon irrémédiable et inconnue depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale en 1945. Toutes les conséquences de ce véritable changement de paradigme ne sont pas encore apparentes.

SOMMAIRE

| | |
|----|---|
| 4 | Evénement du 1 ^{er} mai |
| 10 | Actualité |
| 22 | Conventions collectives |
| 30 | Entreprises |
| 46 | LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières |

Fête du 1^{er} mai



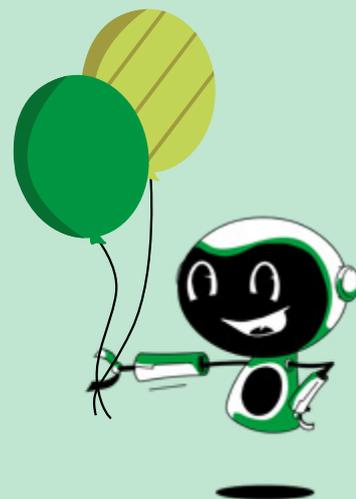


GRANDE FÊTE TRADITIONNELLE POUR TOUTE LA FAMILLE !

Connue comme « fête internationale du travail », le 1^{er} mai est traditionnellement synonyme de renforcement des droits des travailleurs. La lutte pour des meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés et la justice sociale sont au premier plan.

Cette année aussi, le LCGB vous invite à une grande fête familiale à Remich. Outre le discours du président national du LCGB Patrick DURY, des points forts comme le concert de l'« Orchestre National de Jazz Luxembourg Asbl » sous la direction de Gast WALTZING, des animations pour petits et grands, ou encore la fête sur le « Partyschéff » sont au programme.

Un événement à ne pas manquer !



**PLUS D'INFOS SUR
WWW.LCGB.LU OU
SCANNEZ LE CODE QR**



FÊTE DU 1^{ER} MAI POUR TOUTE LA FAMILLE

à Remich

10h30

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

12h00

Repas convivial en commun

15h00

Concert de l'Orchestre National de Jazz
Luxembourg Asbl (ONJL) sous la direction de
Monsieur Gast WALTZING

17h00

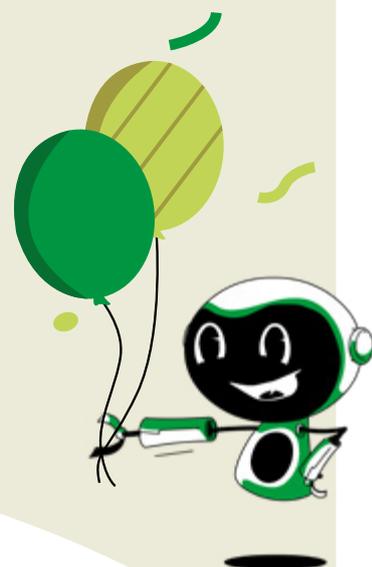
LCGB-Partyschëff

PENDANT TOUTE LA JOURNÉE

Kermesse et animation pour toute la famille

L'ESPLANADE

Du matin au soir,
une fête populaire
traditionnelle avec
des stands



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

**Un temps d'avance
sur demain**

LE PROGRAMME



10h30

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



12h00

Repas convivial en commun
dans le chapiteau
(10 € par personne - inscription
obligatoire !)



14h30

Concert de l'Orchestre Natio-
nal de Jazz Luxembourg Asbl
(ONJL) sous la direction de
Monsieur Gast WALTZING



10h00 - 17h00

Manèges et animation pour
toute la famille et fête populaire
traditionnelle avec des stands



17h00 - 21h00

LCGB-Partyschëff avec musique
et bonne ambiance



**Profitez des
navettes
gratuites !**

Toutes les informations
et l'inscription sur
www.lcgb.lu ou scannez
le code QR respectif :





FÊTE DU 1^{ER} MAI POUR TOUTE LA FAMILLE

à Remich

Fondé en 2005, l'ONJL a été créé pour offrir une plateforme à de jeunes musiciens de jazz talentueux afin qu'ils puissent perfectionner leurs aptitudes, écrire pour l'ensemble et jouer avec des musiciens du même calibre.

L'ONJL a déjà eu le plaisir de collaborer avec George Duke et Didier Lockwood, une relation de travail qui a mené à la participation des deux artistes en tant que solistes sur le premier album de l'ensemble, sorti en 2007 sur WPR Jazz.

Toutes les compositions ont été écrites par Gast Waltzing. Ayant travaillé avec des artistes, tels que Paquito d'Rivera, Helge Schneider et la diva du jazz Dee Dee Bridgewater, lauréate d'un Grammy et d'un Tony Award, l'ONJL cherche à contribuer au renouvellement de la matière pour le Big Band et voit cela comme une forme d'art.

Chaque membre est encouragé à écrire pour le groupe et l'ensemble recherche activement des contributeurs extérieurs et des collaborations. De cette manière, un nouveau répertoire original, vaste et varié, pour grand ensemble de jazz voit le jour.



**Concert à
14h30**



WWW.LCGB.LU

f LCGB.LU | i @LCGB_Luxembourg

**Un temps d'avance
sur demain**



Actualité



TRIPARTITE NATIONALE : ACCORD DU LCGB !

Nouveau paquet de mesures a été ficelé pour soutenir les ménages et entreprises par une lutte conséquente contre l'inflation et un renforcement du pouvoir d'achat.

Conformément à l'accord tripartite du 28 septembre 2022, le Premier ministre a reconvoqué le comité de coordination tripartite pour discuter sur le « phasing-out » des mesures énergétiques en 2024 ainsi que la compensation du coût de la 3^e tranche indiciaire de 2023 pour les entreprises. Le 3 mars 2023, lors d'échanges intenses et constructifs, un nouveau paquet de mesures a été ficelé pour soutenir les ménages et entreprises par une lutte conséquente contre l'inflation et un renforcement du pouvoir d'achat. Dans ce contexte, le LCGB a pu mettre en œuvre ses revendications principales, notamment la garantie du système d'indexation et l'adaptation du barème fiscal à l'inflation. Lors de la réunion du comité exécutif du LCGB du 6 mars 2023, le résultat de négociations a été soumis et unanime-

ment approuvé par les membres du comité exécutif du LCGB.

L'analyse de la situation économique et sociale dressée par le comité de coordination tripartite en résulte un manque de prévisibilité tant pour les ménages et les entreprises. Partant de cette analyse, les partenaires sociaux partagent en outre l'avis que les mesures décidées en 2022 par la tripartite ont porté leurs fruits comme l'illustre notamment la baisse importante de l'inflation à 3,4 % soit le niveau d'inflation le moins élevé parmi les pays de la zone euro. Le pouvoir d'achat a notamment été renforcé par le maintien du système de l'indexation et le versement du crédit d'impôt énergie à destination des salaires bas et moyens. La sauvegarde des emplois a également été garan-

tie via les mesures d'aide à destination des entreprises comme en témoigne le nombre stable de faillites et le taux de chômage de 4,9 %.

Face au risque d'une nouvelle augmentation des coûts en 2024, à la hausse prononcée des taux d'intérêts sur les prêts, la pression sur le pouvoir d'achat des salariés et pensionnés et les activités économiques des entreprises reste importante.

De ce fait, le comité de coordination tripartite s'est accordé à ficeler un paquet de mesures d'aide qui vise à soutenir davantage les efforts entreprises pour freiner l'inflation, renforcer le pouvoir d'achat et pérenniser les activités économiques des entreprises et les emplois qui y dépendent.

Ce paquet se résume comme suit :

Maintien intégral de l'index

- la 3^e tranche indiciaire de 2023, actuellement prévue pour le mois d'octobre, reste garantie et sera 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) ;
- conformément à l'accord tripartite du septembre 2022, le coût de cette 3^e tranche indiciaire pour les entreprises sera compensé par l'État via une baisse du taux de cotisation moyen de la Mutualité des employeurs.

Prolongation des mesures énergétiques et anti-inflationnistes pour toute l'année 2024

- limitation des prix du gaz pour les ménages à +15 % par rapport au prix de septembre 2022 ;
- gel des prix de l'électricité au niveau de 2022 pour les clients résidentiels ayant une consommation inférieure à 25.000 kWh ;
- réduction du prix du mazout de chauffage de 15 cents par litre ;
- 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 ;
- reconduction de la prime énergie pour les ménages éligibles ;
- plafonnement des prix de pension par une contribution étatique au financement de la hausse des frais d'énergie

des centres intégrés pour personnes âgées, maisons de soins, logements encadrés et centres de jour psycho-gériatriques ;

- reconduction du régime d'aides étatiques aux entreprises particulièrement touchées par la hausse des prix de l'énergie.

Mesures fiscales

- adaptation structurelle du barème à l'inflation à hauteur de 2,5 tranches indiciaires (6,36 %) à partir du 1^{er} janvier 2024 ;
- pour 2023, les salariés et pensionnés bénéficieront rétroactivement au 1^{er} janvier 2023 du **crédit d'impôt conjoncture (CIC)** à hauteur de 2 tranches indiciaires (5 %) ;
- au 1^{er} janvier 2024, un crédit d'impôt climat sera introduit afin de compenser le coût de la taxe CO₂ pour les bas salaires
- augmentation à 30 kWp (contre 10 kWp actuellement) du seuil d'exonération de la taxe sur l'électricité produite par un ménage privé exploitant des panneaux photovoltaïques.

Des exemples de calcul sont repris sur la page suivante.

Mesures dans le domaine du logement

- augmentation du crédit d'impôt sur les actes notariés (« Bëllegen Akt ») à 30.000 € (contre 20.000 € actuellement) ;
- augmentation du plafond de la déduction des intérêts débiteurs sur un prêt immobilier à 3.000 € (au lieu de 2.000 €

actuellement), rétroactivement au 1^{er} janvier 2023 ;

- exonération fiscale de 75 % (contre 50 % actuellement) sur les revenus locatifs nets des logements soumis à la gestion locative sociale.

Clause de rendez-vous

- une nouvelle tripartite sera convoquée si la tranche indiciaire prévue pour 2024 tombera avant le mois d'octobre ;
- le paiement de la tranche indiciaire de 2024 reste dû et ne pourra être ni supprimé ni reporté.

Grâce à l'engagement du LCGB, la Tripartite nationale a su dégager des solutions adaptées à la situation de crise actuelle en fournissant une prévisibilité aux ménages et entreprises pour les années 2023 et 2024 en ce qui concerne notamment l'évolution des prix énergétiques. Le pouvoir d'achat se renforce davantage par le maintien de l'indexation automatique des salaires et pensions et des mesures fiscales profitant à l'ensemble des contribuables. Finalement, les mesures en matière de logement permettront à résorber l'impact de la hausse des taux d'intérêt débiteurs sur les prêts immobiliers.

Pour le LCGB, toutes ces mesures constituent un paquet équilibré et adapté permettant de garantir voire même d'augmenter considérablement le pouvoir d'achat et de pérenniser les emplois. 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.



Conférence de presse, le 3 mars 2023, après la réunion tripartite

Exemples de calcul du crédit d'impôt conjoncture (CIC)

| Revenu au 1 ^{er} avril 2023 | CIC annuel | CIC mensuel |
|--------------------------------------|------------|-------------|
| 2.508 € | 156,48 € | 13,04 € |
| 2.750 € | 199,44 € | 16,62 € |
| 3.009 € | 245,40 € | 20,45 € |
| 3.250 € | 288,24 € | 24,02 € |
| 3.500 € | 332,64 € | 27,72 € |
| 3.750 € | 377,04 € | 31,42 € |
| 4.000 € | 421,44 € | 35,12 € |
| 4.250 € | 465,84 € | 38,82 € |
| 4.500 € | 510,24 € | 42,52 € |
| 4.750 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 5.000 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 5.250 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 5.500 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 5.750 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 6.000 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 6.250 € | 528,00 € | 44,00 € |

| Revenu au 1 ^{er} avril 2023 | CIC annuel | CIC mensuel |
|--------------------------------------|------------|-------------|
| 6.500 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 6.750 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 7.000 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 7.250 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 7.500 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 7.750 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 8.000 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 8.250 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 8.500 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 8.750 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 9.000 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 9.250 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 9.500 € | 528,00 € | 44,00 € |
| 9.750 € | 556,20 € | 46,35 € |
| 10.000 € | 576,00 € | 48,00 € |



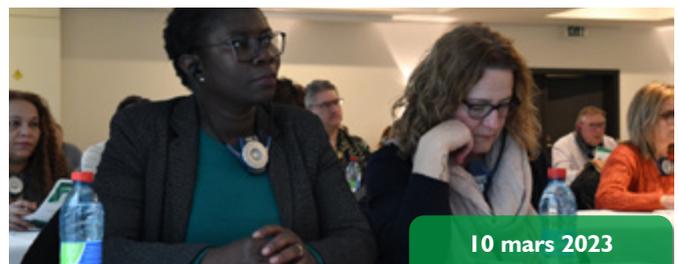
Les calculs se basent sur un salaire après prochaine tranche indiciaire en avril (Indice 921,40 selon Statec) et sont arrondis au cent.

| Salarié non-qualifié au 1 ^{er} avril 2023 (40 h/sem) | Salarié qualifié au 1 ^{er} avril 2023 (40 h/sem) |
|---|---|
| 2.508 € | 3.009 € |



CONFÉRENCES DES DÉLÉGUÉS

Conférences de délégués dans le cadre de la tripartite nationale





SÉCURITÉ SOCIALE

Face aux problèmes récurrents, l'intérêt des assurés doit primer !

Face aux nouvelles sidérantes dans le domaine de la sécurité sociale, le LCGB revendique une politique dans l'intérêt des assurés ! Des procédures simples et rapides, une adaptation régulière au progrès médical, ainsi que des structures efficaces et décentralisées sont nécessaires pour résoudre les problèmes récurrents auxquels les assurés se voient régulièrement confrontés. Voici les détails :

Accès aux médicaments et traitements :

Faute d'une dépendance directe de la Belgique, les assurés souffrent des retards considérables dans la commercialisation de médicaments innovants servant notamment à traiter des patients atteints d'un cancer, d'une sclérose en plaques ou de maladies rares, ainsi que des ruptures de stocks récurrents aux pharmacies. A cela s'ajoute que l'action de rappel des appareils d'apnée du sommeil a été opérée il y a un an sans que les patients concernés aient été informés sur d'éventuels risques de santé dues à des machines potentiellement défectueuses. Finalement, devant l'afflux du nombre de cas de bronchiolite aiguë, le nombre d'hospitalisations ne cessent d'augmenter et les services pédiatriques présentent une pénurie de lits et un manque de personnel de soins pour accueillir et traiter les nourrissons affectés.

Digitalisation :

Une stratégie nationale eSanté doit être rapidement définie afin de mettre un terme à la dissonance actuelle en matière de digitalisation. Cette dernière doit mettre le patient au centre des préoccupations et permettre le développement d'une médecine plus personnalisée. Dans ce contexte, l'application mobile DHN développée par l'AMMD est bien plus ambitieuse et innovante que les résultats obtenus depuis une décennie par l'agence eSanté. Les problèmes d'interopérabilité entre la plateforme nationale et l'application DHN sont un autre facteur d'échec et cet échec est étroitement lié à un cadre légal vétuste. Au niveau des retards en matière de digitalisation dans les cabinets médicaux, il faut se demander si les conditions pour le paiement immédiat direct sont suffisamment propices pour garantir que les assurés ne doivent plus avancer les frais.

Communication avec les assurés :

La non-joignabilité téléphonique des administrations de la sécurité sociale, les retards éminents des remboursements des prestations par la CNS, respectivement le démarrage modeste du remboursement accéléré, aggravent la situation des assurés malades ou en besoin d'un soutien administratif. D'autres

problèmes récurrents sont la compréhension limitée des courriers, ainsi que les délais de transmission des décisions relatives, qui deviennent de plus en plus longs.

Modernisation des nomenclatures :

Un problème bien connu est la modernisation trop lente des nomenclatures. Le manque de solution résulte dans une augmentation inutile des dépenses de santé des assurés compte tenu d'une tarification ne reflétant pas la réalité du terrain. La nomenclature des médecins-dentistes en constitue l'exemple-phare. Il en est de même pour les négociations très compliquées pour la prise en charge des psychothérapies, sans oublier les remboursements pour les soins d'ostéopathies qui restent lettre morte depuis leur annonce en 2017. Une révision des procédures actuelles est nécessaire pour faciliter et accélérer la modernisation des nomenclatures.

Sauvegarde des existences :

Depuis 2015, la problématique des avis contradictoires entre le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) et la médecine du travail reste irrésolue. En 2019, la Cour de Cassation de Luxembourg a tranché l'affaire en faveur des assurés. Cependant, la CNS a seulement

commencé à respecter cette jurisprudence à la mi-octobre 2022 après intervention du LCGB auprès du Ministre de la Sécurité sociale. Il est inadmissible qu'une jurisprudence avec un tel impact ne soit nullement respectée !

En ce qui concerne la limite légale de 78 semaines de maladie, le problème d'une désaffiliation d'assurés gravement malade est toujours une réalité courante. De ce fait, le LCGB réitère une fois de plus sa revendication d'abolir cette « guillotine sociale » en supprimant cette limite artificielle et injuste. Face à la problématique de la désaffiliation automatique des chauffeurs frontaliers qui dépassent le seuil de 25% de la sécurité sociale, les négociations des conventions bilatérales avec nos pays voisins restent à ce jour sans résultat concret.

Traitements ambulatoires :

La pénurie de plus en plus prononcée de médecins et professionnels de santé et la forte orientation du système de santé sur les soins hospitaliers ont conduit à des temps d'attente trop longs en ce qui concerne notamment les examens IRM, les mammographies, et les services d'urgence. Pour que le développement du virage ambulatoire puisse générer tout son potentiel, il faut cependant un véritable transfert d'activités du stationnaire vers l'ambulatoire. Pour cela, il faut inciter le développement d'initiatives extrahospitalières et disposer des ressources suffisantes en médecins et en professionnels de soins.

Ainsi, pour des raisons de sécurité du patient, les traitements lourds doivent absolument être maintenus dans le secteur hospitalier. La

prise en charge des autres soins ambulatoires peut se faire dans des structures extrahospitalières respectant certaines conditions.

Le développement des structures extrahospitalières ambulatoires doit se faire de manière décentralisée tandis que la pénurie en médecins et professionnels de soins doit d'urgence être combattue par un plan d'action national.

Conclusions :

Pour le LCGB, les Ministres de la Sécurité Sociale et de la Santé doivent activement attaquer tous ces chantiers afin de s'investir activement dans l'intérêt des assurés par :

- des relations resserrées avec la Belgique pour mettre un terme aux problèmes d'accès aux médicaments ;
- la définition d'une stratégie nationale eSanté permettant des solutions digitales innovantes par une coopération entre acteurs étatiques et privés ;
- une communication rapide et facile à comprendre entre les administrations de la sécurité sociale et les assurés ;
- une procédure efficace, rapide et régulière de modernisation des nomenclatures ;
- une révision du cadre légal afin de mettre à terme à toute disposition ou procédure contraire à la sauvegarde des existences ;
- une réduction des temps d'attente par le développement de structures extrahospitalières ambulatoires et un plan d'action pour lutter efficacement contre la pénurie de médecins et professionnels de santé.



Grande campagne d'information du LCGB pour un système de santé juste et innovant !

Après sa conférence de presse du 28 novembre 2023, le LCGB a lancé en janvier une grande campagne d'information publique sur les problèmes auxquels les assurés se voient régulièrement confrontés dans le domaine de la sécurité sociale. Tous les ménages résidents ont reçu une brochure reprenant plusieurs exemples concrets ainsi que les revendications du LCGB sur les thèmes suivants :

1. l'accès aux médicaments et traitements ;
2. la digitalisation ;
3. la communication inefficace et lente avec les assurés ;
4. la sauvegarde des existences ;
5. la modernisation des nomenclatures ;
6. les traitements ambulatoires.

Face aux multiples problèmes qui se présentent dans tous ces domaines, le LCGB défend la position que l'intérêt des assurés doit absolument primer.



PRIME D'ENCOURAGEMENT POUR ÉTUDES UNIVERSITAIRES

Les formulaires de demande d'octroi pour l'année scolaire 2021/2022 pour les enfants des membres LCGB sont disponibles via :

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

Date limite d'envoi des formulaires : 1^{er} mai 2023

LCGB-Gestion Membres
B.P. 1208
L-1012 Luxembourg

PLUS
D'INFOS





PÉNURIE DE MÉDICAMENTS

Le LCGB demande au gouvernement de mettre un terme à sa politique d'autruche !

Depuis novembre 2022, le LCGB dénonce les problèmes dans le domaine de la sécurité sociale, notamment le problème de l'accès aux médicaments innovants, et a également lancé une grande campagne d'information à ce sujet en janvier 2023.

Maintenant, le LCGB se voit contraint d'interpeller une fois de plus par écrit la Ministre de la Santé et le Ministre de la Sécurité sociale sur des retours inquiétants de la part des assurés, qui peinent à se procurer de médicaments couramment utilisés tels que les sirops contre la toux, mais également des médicaments prescrits pour le traitement de pathologies chroniques telles que le diabète ou la sclérose en plaques.

D'après des témoignages d'assurés concernés, une date exacte de réapprovisionnement ne peut actuellement pas être confirmée par les pharmacies, mais il semble fort probable que ces ruptures de stock s'étendent au moins jusqu'à fin mars 2023.

Selon les retours reçus de la part des pharmaciens concernés, ces ruptures de stocks sont liées non seulement aux perturbations connues des chaînes d'approvisionnement, mais surtout dues à la dépendance du Luxembourg d'autres pays, particulièrement la Belgique, pour s'approvisionner en médicaments. À ce propos, le LCGB vient tout particulièrement d'être rendu

attentif à une sorte d'embargo que la Belgique aurait décidé sur l'exportation de médicaments qui présentent de manière récurrente des difficultés de livraison.

Face à ces nouvelles, le LCGB est particulièrement sidéré que les ministres comptent semble vouloir appliquer une politique d'autruche au lieu d'aborder ce dossier de manière proactive et de s'engager pour une solution rapide à cette problématique. Les problèmes sont soit minimisés ou niés en se cachant de manière générale sur une pertur-

bation des chaînes d'approvisionnement au niveau mondial. Pourtant, les échos du terrain vont clairement dans une autre direction que celle avancée par les ministres compétents.

De ce fait, le LCGB demande aux ministres compétents de clarifier ce dossier en toute transparence, et ce, dans les plus brefs délais, en détectant l'origine des problèmes fréquents de rupture de stocks de médicaments et en proposant surtout des mesures concrètes pour y remédier sans faute et à très courte échéance.



Nouvelle édition de la brochure « Vos prestations sociales »



ÉCHANGES DE VUES SUR LA CAMPAGNE DU LCGB POUR UN SYSTÈME DE SANTÉ JUSTE ET INNOVANT

En février et mars 2023, le LCGB a rencontré différents partis politiques pour un échange de vues sur les problèmes auxquels les assurés se voient régulièrement confrontés dans le domaine de la santé et de la sécurité sociale. Les constats du LCGB ont largement été partagés par les différents représentants politiques. Ces échanges ont notamment permis de mettre un accent particulier sur les améliorations nécessaires dans le domaine de l'accès aux soins.



Parti CSV

Suite à sa nomination comme tête de liste nationale du CSV en vue des élections législatives du 8 octobre 2023, Luc FRIEDEN a profité de cette entrevue pour s'échanger avec le LCGB sur les préoccupations majeures des salariés et pensionnés en ces temps de crise. Il a notamment souligné son attachement à un dialogue social fort, que ce soit au niveau national ou au sein des entreprises.



Parti déi gréng



Parti Pirate



Parti DP



ENTREVUE ENTRE LE LCGB ET LA CGFP

Lors d'un échange bilatéral en date du 13 janvier 2023, les comités exécutifs du LCGB et de la CGFP ont passé en revue l'année passée et ont discuté des défis à relever dans les mois à venir.

Les deux interlocuteurs demandent en outre que le barème fiscal soit enfin adapté à l'inflation. Une réforme fiscale de grande envergure devrait en plus soulager les citoyens jusque dans la classe moyenne.

Dans le cadre d'une analyse des deux derniers accords tripartites, les discussions ont également porté sur l'impact de l'inflation, de la hausse des taux d'intérêt, de la crise énergétique et des problèmes actuels au niveau des chaînes d'approvisionnement sur les entreprises et les contribuables. La baisse annoncée des nouvelles constructions ainsi que l'augmentation des prix des logements et le resserrement des critères de prêt ont été perçus comme particulièrement préoccupants. La crise du logement risque donc de s'aggraver et de rendre l'accès à un bien immobilier de plus en plus difficile, voire impossible pour les jeunes.

Nécessité d'allègements fiscaux

Les deux syndicats continuent de défendre leur position que seule la politique fiscale permettra de renforcer la sélectivité sociale. Le gouvernement est donc appelé à faire enfin avancer la réforme fiscale annoncée de longue date et, en particulier avec un aplatissement de la bosse des classes moyennes (« Mättelstandsböckel »).

En conclusion, les deux syndicats ont convenu de continuer à s'échanger régulièrement sur des sujets d'actualité et, compte tenu de la période de crise actuelle, d'approfondir leur collaboration dans l'intérêt de toute la population active.

ENTREVUE AVEC LA MINISTRE DES FINANCES

En date du 25 novembre 2022, la Ministre des Finances, Mme Yuriko BACKES, a reçu le LCGB suite à sa demande concernant un échange sur une adaptation des frais de déplacement.



Concrètement, le LCGB a souligné que les frais de déplacement et frais de route en relation avec le déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail, qui ne sont plus d'actualité vu les hausses du prix du carburant. Ainsi, le LCGB a revendiqué la réintroduction des 4 premières unités kilométriques au niveau des frais de déplacement ainsi que revalorisation d'un montant de l'indemnité kilométrique exempte d'impôts qui peut être allouée par l'employeur dans le cadre de déplacements professionnels en voiture privée.

Lors de cette entrevue constructive, la Ministre des Finances a pris en compte toutes les observations du LCGB tout en soulignant qu'il faut rester prudent au niveau du budget de l'État compte tenu de la prévisibilité financière, économique et sociale limitée due à la guerre en Ukraine.

AUGMENTATION DE 0,60 € DE LA COTISATION MEMBRE DU LCGB AU 1^{ER} MAI 2023

Par la présente, nous tenons à vous informer que le comité central du LCGB a décidé dans sa réunion du 23 janvier 2023 d'augmenter le montant de la cotisation mensuelle au 1^{er} mai 2023. La cotisation membre du LCGB s'élève à 1 % du salaire brut avec un montant maximal de 21,00 €. Toutes les cotisations seront publiées sur notre site internet 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.

CARE Luxembourg

Le LCGB a remis un chèque de 9.000 € à l'association caritative CARE Luxembourg afin de la soutenir dans ses activités d'aide humanitaire. L'association s'engage sur plusieurs continents pour combattre la pauvreté et faire en sorte que les personnes touchées par des catastrophes puissent survivre. Le plus important pour le LCGB, c'est que CARE Luxembourg s'investit particulièrement dans des projets liés à la promotion des femmes et des filles notamment dans les régions où elles sont systématiquement désavantagées à la santé maternelle et infantile, la santé et la nutrition, le soutien aux réfugiés et la lutte contre les conséquences du changement climatique. Le don du LCGB vise principalement à contribuer au financement d'un projet visant l'amélioration des conditions de travail des femmes au Laos.

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

IBAN LU19 0027 0100 0004 0300
BIC : BILLULL



Les Amis de Djatlovo asbl

Le LCGB a remis un chèque de 4.500 € à l'association luxembourgeoise « Les Amis de Djatlovo asbl » afin de la soutenir dans ses activités d'aide humanitaire.

L'asbl a pour mission principale de soutenir les personnes handicapées et démunies vivant à Djatlovo en Biélorussie. Concrètement, l'asbl fournit du matériel à l'hôpital, à la maison pour personnes âgées et à l'école pour enfants handicapés de cette localité et fournit de manière générale de l'aide et du soutien aux familles monoparentales et personnes âgées vivant à Djatlovo.

Si vous voulez soutenir l'association Les Amis de Djatlovo asbl, vous pouvez faire un don sur le compte suivant :

IBAN : LU06 0019 2955 0485 3000
BIC : BCEELULL

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

ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Bilan 2022 : Focus sur une éducation de qualité pour tous les enfants avec Jeunesse et Développement au Sénégal.

Depuis cette année, le LCGB soutient activement l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt ainsi que le partenaire Jeunesse et Développement (JED) sur le projet d'appui à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi des jeunes au Sénégal.

JED a mis en place plusieurs activités répondant aux objectifs fixés pour les enfants en situation de vulnérabilité : la formation professionnelle, la protection des enfants talibés, la mobilisation des acteurs locaux et l'éducation environnementale. Ces actions se concentrent autour de Thiès et Diourbel à l'est de Dakar.

En 2022, ce sont 384 enfants qui ont été inscrits à l'école et 300 enfants ont eu accès à un extrait de naissance grâce à des actions de sensibilisation. Pendant les grandes vacances, 2.793 enfants ont développé leurs compétences socio-éducatives. Cette activité, dénommée CREPE Vacances Quartiers (Centre de Ressources Education-

nelles et Promotion des Enfants), a connu une extension importante, à savoir une addition de 6 communes du département de Thiès.

Dans la même dynamique, un programme de sensibilisation sur la gestion de l'hygiène menstruelle s'est déroulé. 1.381 élèves ont été touchés lors des temps d'informations et 15 jeunes filles ont été formées sur la fabrication de serviettes hygiéniques réutilisables. De même, la radio a constitué un outil important pour véhiculer les messages de sensibilisation auprès des bénéficiaires et des communautés. Elle a réussi à produire 38 émissions sur l'éducation et l'insertion professionnelle, 9 sur l'utilité de l'état civil et les procédures d'obtention d'actes de naissance.

Les actions de JED se tournent également vers l'amélioration des conditions des jeunes talibés. Ces jeunes étudient le coran dans une école coranique appelée Daara. En contrepartie, ils doivent s'acquitter de travaux do-

mestiques et sont contraints à mendier dans les rues afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur école. 198 enfants talibés ont accès à des structures d'éducation alternatives et ont pu suivre des cours d'alphabétisation. Le centre CREPE permet de développer leurs compétences en français, mathématiques, culture générale, éducation environnementale, informatique, art, micro-jardinage, sports et compétences de vie courante en inclusion.

Les activités de JED sont conséquentes et permettent à plusieurs milliers d'enfants et de jeunes d'améliorer leurs conditions d'apprentissage par des activités formelles et informelles, leur donnant ainsi des perspectives d'avenir. Ces avancées ont eu lieu grâce à l'efficacité du personnel et grâce à des stratégies efficaces adoptées qui continueront en 2023.

L'ONGD remercie le LCGB pour son soutien précieux envers les enfants et les jeunes du 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

A person in a dark suit is shown from the chest down, sitting at a desk and writing on a document with a black pen. The background is a light, neutral color. A large green circle is overlaid on the left side of the image, containing the text 'Conventions collectives' in white, bold, sans-serif font, flanked by two white diagonal lines.

Conventions collectives



CORA Foetz et CORA City Concorde

En date du 2 décembre 2022, le LCGB, l'OGBL et la direction du groupe CORA ont signé le renouvellement de la convention collective pour les salariés de CORA Foetz et CORA City Concorde. L'accord prévoit les améliorations suivantes :

- une nouvelle grille des salaires, étendue sur 40 ans de carrière et répartie en 10 catégories, sera introduite à partir du 1^{er} novembre 2022, incluant :
 - o l'évolution des salaires selon la qualification dans les barèmes ;
 - o une prime d'expérience mensuelle brute à partir du 1^{er} novembre 2022 avec calcul rétroactif à la date d'entrée dans la catégorie allant de 0 à 40 € selon l'ancienneté et ajoutant dans la catégorie aux grilles salariales. La prime sera proratisée pour les salariés à temps partiel ;
- une prime de présence existante ne sera décomptée que sur un seul trimestre en cas de maladie à cheval sur 2 trimestres ;
- la prime dénommée « allocation pour charges familiales » sera désormais indexée ;
- un accord concernant le travail du dimanche au-delà des 4 heures de base dominicales avec un supplément du dimanche à hauteur de 100% ;
- une prime unique de 240 € liée au prorata en fonction du régime hebdomadaire et de la présence versée au mois de décembre 2022.

La nouvelle convention collective a été signée pour une durée de 3 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.



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.



Adler Pelzer (ancien Faurecia)

Signature : 7 novembre 2022

Valable : du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2025

Acquis :

L'entreprise a traversé une période difficile qui risquait de compromettre l'avenir du site d'Eselborn. Aujourd'hui, la situation s'est nettement améliorée, ce qui a permis de restaurer une grande partie des éléments suspendus :

- remise en place du pécule de vacances ;
- remise en place de la prime d'ancienneté ;
- remise en place des jours de congé supplémentaire.



Neuberg S.A.

Signature : 9 novembre 2022

Valable : du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025

Acquis :

- revalorisation des échelons de progression barémique pour tous les groupes ;
- augmentation de la prime de présence mensuelle de 42,25 € à 50 € ;
- augmentation de la contribution au repas de 4,20 € à 6 € ;
- possibilité d'accès à la formation continue et linguistique.



Domaines Vinsmoselle

Signature : 25 novembre 2022

Valable : du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023

Acquis :

- le montant du budget pour l'achat des chaussures de sécurité est augmenté de 80 € à 85 € ;
- 40% de la gratification est accordée à l'ensemble du personnel pour l'exercice de l'année 2022.



Commune de Wincrange

Signature : 6 décembre 2022

Valable : du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

Acquis :

- introduction de comptes épargne-temps (CET) ;
- reconnaissance des périodes de service antérieures pour tous les salariés ;
- amélioration des indemnités de disponibilité et de responsabilité ;
- amélioration de la prime d'ancienneté.



Brasserie Simon Exploitation et Cie

Signature : 20 décembre 2022

Valable : du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

Acquis :

- introduction d'un jour de congé supplémentaire après une ancienneté de 10 ans ;
- augmentation de la prime de présence à partir de juillet 2024 :
 - o 200 € par mois si le salarié n'a aucune absence pour cause de maladie pendant le mois en question ;
 - o 125 € par mois si le salarié était absent pour cause de maladie d'une journée de travail entière ou partielle.



Motorway Luxembourg S.A

Signature : 21 décembre 2022

Validité : du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024

Acquis :

- versement d'une prime exceptionnelle et unique équivalant à un 13^e mois ;
- introduction d'une prime d'ancienneté de 5 ans pour une valeur de 100 € ;
- augmentation de la prime de départ en pension de 10 % ;
- augmentation de la prime de disponibilité de 25 % pour les assistants manager.



Brasserie de Luxembourg

Signature : 21 décembre 2022

Validité : du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

Acquis :

- augmentation des salaires de base ;
- introduction d'une grille salariale avec des avancements liés à l'ancienneté pour les salariés à tâche manuelle ;
- rémunération de la pause de midi pour l'équipe de la logistique ;
- intégration dans la CCT - et donc la consolidation - de la prime de production pour les salariés à tâche manuelle ;
- récurrence annuelle d'une prime unique ;
- augmentation de 5,26% de la prime de juin.



Astron Buildings

Signature : 13 janvier 2023

Validité : 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024

Acquis :

- augmentation salariale de 35 €/mois en 2024 ;
- augmentation des tickets restaurants de 7 € à 9 € en 2023 ;
- augmentation des tickets restaurants de 9 € à 10,80 € en 2024 ;
- introduction d'une prime de participation aux bénéfices du groupe Europe ;
- droit à la déconnexion ;
- indexation unique de la prime d'ancienneté.



Casino 2000

Signature : 18 janvier 2023

Validité : du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

Acquis :

- l'introduction de chèques repas d'une valeur faciale de 5,60 € (part salariale 2,80 €) par jour travaillé pour 2023. La valeur faciale sera augmentée à 8,40 € le 1^{er} avril 2024 et à 10,80 € le 1^{er} juillet 2025. La part salariale reste de 2,80 €.



Groupe Encevo

Signature : 21 février 2023

Valable : du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2024

Acquis :

- une prime garantie de 1 500 € pour l'année 2023 ;
- une prime supplémentaire liée aux résultats, possiblement de 1 000 € ;
- une revalorisation structurelle des 10 premières années pour les carrières inférieures ;
- la prise en charge complète des coûts supplémentaires de l'assurance-maladie complémentaire pour une période de 3 ans ;
- l'intégration des résultats des groupes de travail mis en place lors de la précédente convention.



En fonction des carrières et de l'ancienneté, les employés reçoivent une amélioration salariale de 5 à 10 %.

Ville de Luxembourg

Signature le 21 février 2023

Valable du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

Acquis :

- introduction d'une nouvelle grille salariale linéaire et d'un nouveau modèle de carrière basé sur 6 parcours faciles à lire et à comprendre. Le modèle précédent était basé sur 12 groupes de salaires, ce qui permettait d'identifier une multitude d'évolutions de carrière. Le nouvel aperçu de carrière transparent en 6 carrières permet désormais une classification simple des carrières, qui garantit une politique salariale équitable pour tous les salariés. Le passage d'une carrière à une autre est également plus facile à comprendre. En outre, les carrières des employés ayant un statut de handicapé et bénéficiant d'une mesure d'accompagnement sont assimilées au nouveau modèle de carrière ;
- introduction de nouvelles allocations pour les postes de responsabilité (p.ex. contremaître, chef de service) et pour le brevet de maîtrise ;
- augmentation de 35 % de l'allocation spéciale (indemnité vestimentaire, indemnité de vacances et de repas) pour tous les salariés. Cela correspond à un montant mensuel brut de 456 € ;
- droit à la déconnexion.

Exemple : Nettoyeur de véhicules (14 ans d'ancienneté)

| ANCIENNE SITUATION SALARIALE | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|---|
| Groupe de salaires | Salaire de base | + Allocation spéciale | Ancien salaire de base |
| Groupe de salaires IVc, échelon 7 | 198,37 Points de salaire | + 15,5 Points de salaire | 213,87 Points de salaire (= 4.647,42 €) |
| NOUVELLE SITUATION SALARIALE À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2023 | | | |
| Carrière | Salaire de base | + Allocation spéciale | Nouveau salaire de base |
| Carrière B, échelon 10 | 210 Points de salaire | + 21 Points de salaire | 231 Points de salaire (= 5.019,65 €) |
|  Amélioration des salaires: +372,23 € (+8%) | | | |

Exemple : Salarié avec CCP (5 ans d'ancienneté)

| ANCIENNE SITUATION SALARIALE | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|---|
| Groupe de salaires | Salaire de base | + Allocation spéciale | Ancien salaire de base |
| Groupe de salaires IVc, échelon 2 | 168,45 Points de salaire | + 15,5 Points de salaire | 183,95 Points de salaire (= 3.997,25 €) |
| NOUVELLE SITUATION SALARIALE À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2023 | | | |
| Carrière | Salaire de base | + Allocation spéciale | Nouveau salaire de base |
| Carrière E, échelon I | 185 Points de salaire | + 21 Points de salaire | 206 Points de salaire (= 4.476,40 €) |
|  Amélioration des salaires: +479,15 € (+11,99%) | | | |



CCT VDL

A l'occasion du renouvellement de la convention collective de travail pour les salarié·e·s de la Ville de Luxembourg, le « Soziale Fortschrëtt » a eu un échange avec la bourgmestre Lydie POLFER et le Président national du LCGB Patrick DURY. Après des négociations ayant duré 12 ans, la bourgmestre s'est engagée avec ardeur afin de finaliser les négociations. Cette nouvelle convention collective présente un tout nouveau modèle.

SF : La Ville de Luxembourg a négocié, le 21 février 2023, une nouvelle convention collective pour les employé·e·s de la Ville de Luxembourg. Les négociations ne se sont pas avérées faciles. Quels sont les éléments positifs du résultat des négociations qui vous semblent particulièrement importants ?

Lydie POLFER : Le collège échevinal, l'administration communale ainsi que les syndicats étaient conscients, dès le début des négociations, que le cadre de la convention collective devrait être réaménagé. L'objectif était de conclure rapidement une nouvelle convention collective.

Outre la préservation de la cohésion sociale et d'une structure salariale compétitive et

durable, le Conseil échevinal s'était engagé dès le début à ce qu'il n'y ait pas de perte de salaire pour les employé·e·s actuels. Il était important pour nous tous que la révision des anciens groupes salariaux des ouvrier·ère·s communaux·ales aille dans le sens d'une structure salariale plus moderne, plus transparente et plus juste, et qu'elle garantisse une plus grande reconnaissance du travail qualifié.

Le résultat obtenu tient compte de toutes ces préoccupations, ce dont le Conseil échevinal se félicite expressément. Mais je considère également comme un grand succès le fait que nous soyons parvenus, après de longs travaux préparatoires et en concertation avec les partenaires sociaux, à négocier

une convention collective qui ne se contente pas de garantir les conditions de travail et de salaire au sein de l'administration communale, mais qui les améliore de manière significative.

SF : La formulation de l'égalité des genres a été appliquée au texte de la nouvelle convention collective, ce qui est une nouveauté dans les conventions collectives du secteur public. Quelle importance accordez-vous à de telles nouveautés ?

Lydie POLFER : La Ville de Luxembourg se considère comme une ville innovante et progressiste. Ces dernières années, la formulation de l'égalité des genres est devenue de plus en plus courante dans notre société.

té. Il va de soi que la ville de Luxembourg s'adapte à cette évolution - ceci dans l'esprit d'une ville inclusive.

La ville montre l'exemple et a relevé ce défi en interne. Différentes phrases ont été reformulées, différents mots ont été remplacés par des termes neutres et le résultat vaut la peine d'être lu.

Les connaissances scientifiques montrent que le langage a une influence sur la perception sociale. Forts de ces connaissances et conformément à notre souhait d'être une ville inclusive pour tous nos citoyen-ne-s, employé-e-s et visiteur-se-s, nous avons déjà rédigé certains textes internes et externes de manière non sexiste ou inclusive (City, communications internes au personnel, site web, ...).

SF : En effet, une nouvelle structure salariale a été négociée. Comment voyez-vous ce changement de paradigme ?

Lydie POLFER : La nouvelle structure salariale est basée sur une évaluation systématique de toutes les fonctions et sur l'intégration de ces fonctions dans 6 groupes de salaires selon des critères définis en commun.

Toutes les carrières évoluent de manière linéaire et les classifications sont définies de manière absolument transparente et compréhensible. Les primes de pénibilité ont également été revues et simplifiées.

Tout cela est avantageux tant pour les employé-e-s que pour l'administration. En outre, la première pierre a été posée pour que les négociations salariales se déroulent à l'avenir selon des critères objectifs.

Enfin, nous avons créé une structure salariale qui nous permettra de continuer à attirer et à conserver de bons talents. Ce résultat est absolument positif.

Patrick DURY : Je vois le changement de paradigme à deux niveaux. D'une part, la commission de négociation était prête à penser «out of the box» et à explorer de nouvelles voies pour organiser les carrières. De nouvelles carrières ont ainsi vu le jour. D'autre part, des groupes de salaires linéaires ont été négociés, mettant en évidence un modèle de carrière simple et clairement structuré. Le collaborateur-trice reçoit tous les deux ans une augmentation de salaire automatique et voit exactement comment sa carrière professionnelle va se dérouler. Cela permet une évolution de carrière équitable et transparente.

SF : Qu'en est-il de l'intégration des salarié-e-s, dans une mesure d'accompagnement, qui se trouve dans le statut de personne handicapée.

Lydie POLFER : L'offre de postes de travail pour les employé-e-s ayant un statut de handicapé ainsi que pour les employé-e-s qui, au cours de leur vie professionnelle, ne peuvent plus (entièrement) effectuer leur travail en raison de problèmes de santé, a en fait une longue tradition à la Ville de Luxembourg.

Dans plusieurs services, des postes ont été créés qui tiennent compte des restrictions respectives et qui contribuent ainsi au (maintien) de l'emploi et à la protection sociale de ces collaborateurs-trices.

Il en a été tenu compte dans la nouvelle structure salariale et les différentes équipes de collaborateurs-trices encadrés ayant un statut de handicapé sont désormais classées dans l'une des catégories salariales existantes, ce qui équivaut à un élargissement et à une amélioration de leurs conditions salariales.

Nous nous félicitons également de cette mesure qui va dans le sens d'une gestion inclusive et d'une reconnaissance du travail accompli par l'ensemble des salarié-e-s.

Patrick DURY : C'est un signe fort en faveur de l'inclusion que les employé-e-s handicapé-e-s qui se trouvent dans une mesure d'accompagnement soient désormais intégrés-e-s dans le nouveau modèle de carrière. Il s'agit non seulement d'un signe important, mais aussi de l'expression du respect et de la reconnaissance honnête des performances professionnelles des personnes en situation de handicap. Le LCGB est convaincu qu'il s'agit d'un élément qui donnera une impulsion à d'autres conventions collectives.

SF : Le droit à la déconnexion est un sujet qui préoccupe de nombreux membres du LCGB. Cela fait désormais partie intégrante de la convention collective.

Lydie POLFER : Ce thème a en effet été intégré dans la convention collective à l'instigation des syndicats. J'y vois une contribution à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui devient naturellement de plus en plus important pour de nombreuses et nombreux salarié-e-s. Je ne pense pas qu'il en résulte un changement fondamental de nos conditions de travail, mais je trouve que cet accent est également moderne et approprié.

Patrick DURY : Le droit à la déconnexion a été négocié pour la première fois dans une convention collective pour une commune. Le LCGB n'a pas attendu le vote du projet de loi actuel, mais a défini de manière proactive les droits et la protection des salarié-e-s. Cela montre une fois de plus que cette convention collective a valeur de modèle pour d'autres communes.



Entreprises



PLUS DE 1.000 CONDUCTEURS D'AUTOBUS ET D'AUTO- CARS PRÊTS À QUITTER LE SECTEUR

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur des bus, s'inquiète de la proposition de la Commission européenne visant à une révision des temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus dans le transport de passagers par autobus et autocars dans le service occasionnel.

En effet, début de l'année 2023, plus de 1.300 chauffeurs de bus ont participé à une enquête de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur ce sujet. Il en ressort que 80% des conducteurs envisageraient de quitter le secteur si la Commission européenne mettait en œuvre sa proposition.



Pour plus d'infos,
scannez le code QR



Première rencontre
avec le ministre le
13 décembre 2023

SECTEUR BUS ET INDUSTRIE

Lignes de bus vers des sites industriels et sidérurgiques luxembourgeois : le Ministre tient sa promesse !

Le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur transport, accompagné par une délégation du secteur industrie, avait rencontré en date du 1^{er} février 2023, le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics, afin d'échanger sur l'annonce de la suppression prochaine des lignes de bus reliant plusieurs sites industriels et sidérurgiques luxembourgeois.

Pour rappel lors de cette entrevue, le Ministre et ses représentants ont annoncé la suppression au 13 février 2023 de plusieurs lignes :

- 16U : Rodershausen - Colmar/Usines
- 17U : Clervaux - Hosingen - Stolzembourg/SEO
- 21U : Echternach - Colmar/Usines
- 92U : Bigonville - Colmar/Usines
- 93U : Martelange - Colmar/Usines
- 94U : Boulaide - Colmar/Usines

À la suite de cette annonce, le LCGB a pris le temps de la réflexion pour effectuer une analyse approfondie et la comparer avec les chiffres annoncés par le Ministre.

Puisqu'il y avait visiblement une différence importante concernant la fréquentation de ces lignes, le LCGB a insisté auprès du Ministère de la Mobilité et des Travaux publics pour demander à ce qu'un nouveau comptage soit effectué.

Ce nouveau comptage a été effectué mi-février et a démontré que la fréquentation des dites lignes étaient plus importante que prévu.

Dès lors, le Ministère vient d'annoncer que les lignes 16U, 21U, 92U, 93U et 94U ne seront finalement pas supprimées, et ce, jusqu'à nouvel ordre.

Le LCGB salue cette initiative ministérielle qui va dans le sens des engagements pris en commun et ceci dans l'intérêt des salariés concernés. Elle rejoint les engagements politiques pris par le Ministre lors de la réunion de décembre 2022.

**Restez informés
sur toutes les
actualités du
LCGB-ACAP**

**Pour plus d'infos,
scannez le code QR**



Vague d'agressions dans le secteur bus : l'inacceptable insécurité galopante des chauffeurs et usagers !

Le LCGB se montre extrêmement inquiet et préoccupé, de la recrudescence exponentielle d'agressions envers les chauffeurs de bus. Depuis le seul début de l'année, près d'une quinzaine d'agressions ont été recensées. Tout ceci sans compter toutes les agressions non répertoriées et non relayées dans la presse.

Pour rappel, lors du dernier comité de pilotage sécurité dans les transports en commun en date du 24 novembre 2021, et face à un afflux toujours plus important de voyageurs depuis la gratuité des transports, le LCGB a revendiqué la mise en place urgente de cabines sécurisées, afin d'isoler les conducteurs pour empêcher tout risque d'agression. L'installation de ces cabines, débutera au mois de janvier 2023 pour s'étendre sur toute l'année. Le budget pour ces installations a été débloqué par le Gouvernement.

Bien que cette mesure précitée constitue un pas dans la bonne direction, elle ne suffit plus pour faire face aux vagues récentes d'agressions. Depuis des années, le LCGB a initié d'innombrables démarches, afin d'attirer l'attention du Gouvernement sur les problèmes d'insécurité. Dernièrement, le LCGB a insisté auprès du Gouvernement pour l'implémentation d'agents de sécurité privés sur les lignes sensibles, à certains jours et créneaux horaires particuliers de la semaine. Cette solution existe déjà dans le transport ferroviaire et a su faire la preuve de son efficacité depuis de nombreuses années.

De plus et au vu de la gravité des récentes agressions, le Luxembourg est visiblement confronté à une problématique beaucoup plus large relevant de la sécurité intérieure. La suppression de certaines courses sur des lignes sensibles décidées récemment par le Ministère de la Mobilité et des Travaux publics ne fait que contourner le problème, mais ne l'attaque pas à sa source. Cela ne revient ni plus ni moins qu'à soigner une plaie ouverte avec un simple pansement ! Finalement, cela pénalise surtout les usagers qui ont be-

soin du transport public et notamment ceux qui rentrent du travail à des heures tardives. Aujourd'hui, il ne suffit plus de protéger les conducteurs de bus en les confinant, mais il faut également garantir leur sécurité et celle des usagers.

Il faut absolument attaquer et traiter le problème à la source afin non seulement éviter l'escalade dans la gravité des faits, mais également pour empêcher une situation irrémédiable de se produire !

En effet, l'État est le garant de la sécurité dans les espaces publics, donc y compris dans les transports publics. À ce titre, il se doit de mettre tous les moyens en œuvre afin de préserver la sécurité intérieure. Pour les transports publics, cela vaut aussi bien dans l'autobus ou l'autocar, mais également à proximité des lieux de prise en charge (p.ex. les gares routières).

Puisque manifestement d'autres problèmes de sécurité intérieure s'ajoutent, comme le démontre p.ex. la multiplication d'agressions aux services d'urgence, et qu'il ne s'agit désormais d'un problème national, le LCGB revendique d'urgence la mise en œuvre des mesures suivantes dans le secteur des bus :

- le renforcement des patrouilles de police dans les transports en commun ;

- le cas échéant, la création d'une unité spécialisée ;
- l'implémentation d'agents de sécurité privés dans les autobus et autocars pour assurer la sécurité des chauffeurs et usagers, à l'instar de ceux exerçant dans le secteur du transport ferroviaire ;
- une formation continue du personnel roulant sur la gestion de conflit ;
- l'obligation d'installer des films de protection sur les vitres des autobus.

Le LCGB tient à rappeler également que l'Art. L.312-4 (4) du Code du Travail permet une forme de droit de retrait à un salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice. La résiliation d'un contrat de travail effectué par un employeur, en violation des dispositions du présent paragraphe, serait abusive. Le LCGB s'interroge vivement sur la nécessité de réformer cet article afin de l'améliorer et l'adapter à la situation spécifique du secteur du transport de personnes.

Le LCGB a sollicité une entrevue avec le Ministre de la Mobilité et le Ministre de la Sécurité intérieure, afin de remédier d'urgence à cette problématique, dans l'intérêt des chauffeurs professionnels et des usagers des lignes de bus.



LCGB-ACAP

Sécurité dans les transports publics : Echange de vues constructif entre le Ministre Henri KOX et le LCGB.

En date du 21 décembre 2022, le ministre de la Sécurité intérieure, Henri KOX, a rencontré une délégation du LCGB composée du secrétaire général adjoint Robert FORNIERI, du secrétaire syndical Paul GLOUCHITSKI, du président de la fédération LCGB-Transport, Dominique MACHADO, et du Vice-Président de la fédération LCGB-Transport Johnny GOMES. Pascal PETERS, directeur de la police administrative était également présent, tout comme des représentants du ministère de la Mobilité et des Travaux publics, Félicie WEYCKER, Premier Conseiller de Gouvernement et Annick TRMATA, directrice adjointe de l'Administration des transports publics.

Lors de l'entrevue, qui avait été sollicitée par demande urgente du LCGB suite aux agressions récurrentes de chauffeurs de bus, les différentes parties ont eu un échange sur la situation sécuritaire dans les transports publics. Après présentation des différentes doléances, le ministre a retenu d'améliorer

l'échange d'information sur les incidents entre les parties concernées, en vue de mieux cibler les réponses que la police peut y réserver et creuser d'éventuelles pistes.

Par ailleurs, les patrouilles de police seront augmentées, et ce, en particulier au niveau des lignes les plus sensibles afin d'endiguer au maximum les agressions envers les chauffeurs. Cette visibilité policière plus importante vise à la fois un effet dissuasif et préventif.

Pour information, la Police effectue régulièrement des patrouilles et des contrôles dans les transports en commun et intervient bien entendu dans les meilleurs délais quand des infractions lui sont signalées. Des actions de prévention sont également effectuées plusieurs fois par an, avec l'Administration des Douanes et des Accises et les CFL. À terme, le recrutement extraordinaire entamé en 2020 permettra également d'augmenter la présence policière.



Participation au Comité de pilotage sécurité dans les transports publics.

En date du 13 janvier 2023, le secrétaire syndical du LCGB et le président de la Fédération LCGB-Transport, Dominique MACHADO, ainsi que le délégué effectif d'AVL Fränk WAHL ont participé au Comité de pilotage sécurité dans les transports publics, organisé par le Ministère de la Mobilité.

Un bilan de l'année 2022 a été dressé et les chiffres établis sur base des « Constats incidents sûreté » (CIS), démontrent une augmentation des agressions et de la volonté de violence envers les chauffeurs de bus et le matériel par rapport aux années précédentes. Un point positif est que la digitalisation de l'outil CIS et donc la simplification de

la déclaration des incidents ont été très bien accueillies permettant la détection précise de points chauds ainsi de prendre des mesures spécifiques en collaboration avec la police.

L'installation de cabines de sécurité, une mesure revendiquée depuis longtemps par le LCGB, a également été abordée. A ce jour, parmi les 1.045 autobus en circulation sous le nouveau contrat RGTR, 236 véhicules sont actuellement équipés d'une cabine sécurisée.

Le LCGB continuera à s'engager, afin de rendre le métier de chauffeur de bus plus sûr et plus attractif.



SOCIÉTÉ ÉLECTRIQUE DE L'OUR (SEO)

Piquet de protestation à la SEO

Dans le cadre d'un piquet de protestation le 16 décembre 2022 devant le siège de la Société Électrique de l'Our (SEO) à Stolzenbourg, le LCGB a revendiqué le respect du dialogue social ainsi que des salariés de la part de la direction de l'entreprise.

Par la suite, des premiers progrès ont été enregistrés dans le rétablissement d'un dialogue social fonctionnel dans l'entreprise ainsi que dans l'amélioration urgente du climat de travail.

Le 11 janvier 2023, les syndicats, la délégation du personnel, la direction et les administrateurs délégués se sont réunis pour discuter des problèmes existants dans un climat constructif.

En conclusion, les mesures suivantes ont été retenues :

- la direction s'engage à améliorer le dialogue avec la délégation du personnel ;
- la direction clarifiera les questions en suspens avec la délégation du personnel dans le cadre d'un échange intensif ;
- tous les reproches formulés par des personnes individuelles seront examinés afin de trouver des solutions satisfaisantes ;
- le conseil d'administration suivra de près la mise en œuvre des points susmentionnés.

Le redémarrage obtenu du dialogue social ainsi que l'amélioration convenue du climat

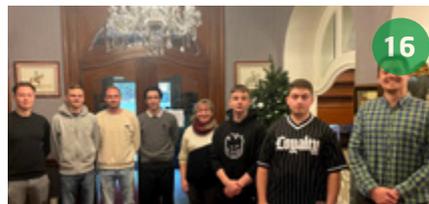
de travail ont été obtenus uniquement grâce à l'engagement infatigable du LCGB, de ses délégués du personnel avec le soutien du personnel SEO.

Avec ses délégués du personnel, le LCGB accompagnera la mise en œuvre de toutes les mesures, ceci dans le strict intérêt de tous les collaborateurs SEO.

Dans ce contexte, le LCGB regrette l'attitude de l'OGBL qui, jusqu'à la fin, a minimisé les problèmes existants au lieu de s'engager ensemble avec le LCGB pour une amélioration du dialogue social et du climat d'entreprise. Néanmoins, le LCGB est prêt à collaborer de manière constructive dans l'intérêt de tous les salariés.







Réunions de travail

- 1 Comité LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif
- 2 Benelux Taxis
- 3 Dussmann Catering
- 4 Morganite
- 5 Husky
- 6 AGEDOC
- 7 Comité exécutif SESF
- 8 Comité LCGB-ACAP
- 9 Comité LCGB-SEA
- 10 Comité LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 11 Luxlait
- 12 HGK Shipping
- 13 Comité LCGB-Construction & Artisanat
- 14 Groupe ENCEVO
- 15 POST Luxembourg
- 16 Eurocomposites
- 17 Rotarex



PAUL WURTH LUXEMBOURG

L'écartement du CEO de Paul Wurth Luxembourg et région de l'Europe : Rencontre urgente.

Le 13 janvier 2023, la délégation du personnel et les syndicats LCGB et l'OGBL a appris par une annonce totalement surprenante, l'écartement du CEO de Paul Wurth Luxembourg et région de l'Europe. Cette décision a subitement créé un vent de colère et de vives inquiétudes au sein du personnel de l'entreprise.

En effet, tout le monde connaît la valeur du dialogue social de l'entreprise qui est un modèle de longue date pour le pays. L'entreprise Paul Wurth est un pilier de l'histoire du pays et de son développement économique de l'époque !

Par conséquent, la délégation du personnel, fortement soutenue par le LCGB et l'OGBL, a réagi immédiatement avec consternation face à cette façon d'agir, totalement irrespectueuse du modèle social luxembourgeois et de son dialogue social.

En date du 12 janvier 2023 lors d'une entrevue extraordinaire entre la délégation du personnel, des représentants du groupe SMS et de la direction générale Paul Wurth, la délégation a pris

connaissance de la décision du groupe et a, par conséquent, exprimé clairement sa position.

En effet, indépendamment de la personne, cette décision rompt les accords convenus avec le groupe lors du rachat des dernières parts de l'entreprise détenues par l'État luxembourgeois. Le CEO devait jouer un rôle primordial afin de garantir le respect des engagements convenus et de ce fait, en être une garantie.

Face à cette attitude, les syndicats ont demandé la tenue urgente d'une réunion avec le président du conseil d'administration du groupe Paul Wurth.

En date du 19 janvier, cette réunion a eu lieu entre les différentes parties. Lors de cette entrevue, les syndicats se sont exprimés sur leurs points de vue suite à cette décision et de leurs vives inquiétudes quant aux éventuelles conséquences que pourrait avoir dues à cette décision.

Un rapport exhaustif de cette réunion a été rédigé par le secrétariat de la direction de

l'entreprise. Ce rapport est à considérer comme pièce tenante au dossier.

Par ailleurs, les syndicats ont réitéré leurs revendications dans un courrier adressé à la direction, notamment :

- respect et sauvegarde des acquis de la convention collective ;
- prolongation du plan de maintien de l'emploi (PME) ;
- respect du dialogue social ;
- respect des engagements en matière d'investissement, de maintien et de développement du site de Luxembourg.

Des courriers respectifs s'en sont suivis au sein desquels d'une part, le LCGB a revendiqué des engagements et garanties sur les accords pris au moment du rachat total des parts de Paul Wurth et d'autre part, un courrier de SMS en réponse qui confirme cette volonté d'engagement. En conclusion, en date du 10 mars 2023 les parties devront se rencontrer en vue d'élaborer une 'charte sociale' entre pris qui scellera les engagements pris par le Groupe SMS.

TRIPARTITE SIDÉRURGIE LUX 2025

Accord respecté ! De nouvelles perspectives pour l'avenir de la sidérurgie et de ses salariés !

Le 17 janvier 2023, comme convenu au sein de l'accord tripartite sidérurgie LUX 2025, le comité de suivi des investissements et des effectifs s'est réuni en réunion tripartite, sous la tutelle des Ministres de l'économie et du travail, afin de présenter l'état actuel après deux années d'application de l'accord tripartite et de s'assurer du respect de l'accord. Le LCGB, syndicat majoritaire au sein de l'accord Tripartite, constate que l'état d'avancement des différents objectifs visés en termes d'investissement et de réorganisation fournit de nouvelles perspectives à la sidérurgie et ses salariés. Concrètement, les trois volets suivants ont été discutés :

Investissements

ArcelorMittal s'est engagé sur une enveloppe de 165 à 202,5 millions € dont 90 à 95 millions € pour les investissements clés et stratégiques et environ 110 millions € pour l'entretien de l'outil. Un montant minimum garanti de 65 millions € a été convenu sur les investissements stratégiques. Ceux-ci sont conditionnés à une clause de redressement financier en cas de non-respect.

Le LCGB a constaté que ce volet essentiel à la survie de la sidérurgie luxembourgeoise est respecté jusqu'à ce jour. En effet, la direction a présenté un engagement de 110,2 millions € sur l'enveloppe globale prévue. Alors plus de 50% de l'enveloppe totale est effectivement engagée et respectée, le LCGB a profité de l'occasion pour souligner différents points de détail importants liés aux projets clés et stratégiques.

Le fait marquant, voire même, la cerise sur le gâteau : la direction annonce et confirme la bonne nouvelle, pour le site de production de Belval, en confirmant, le bon chemin du dossier et donc l'intention d'acquiescer un nouveau four électrique pour son aciérie ! De plus, le site de Bissen est voué à devenir le premier site neutre en carbone au sein de la branche du « fil ». Le LCGB salue vivement cette annonce et surtout remercie le rôle pondérant du gouvernement à ce sujet qui est un acteur

indispensable pour l'aboutissement du dossier. Ces annonces confirment clairement la rentabilité et les performances des sites de production luxembourgeois depuis de nombreuses années. Or, le LCGB ne peut se satisfaire d'une annonce d'intention et d'ambition et demande avec insistance des engagements plus clairs pour l'avenir du site de Bissen !

Au vu de la situation économique des sites de production luxembourgeois, le LCGB a réitéré sa demande, datant du précédent accord LUX 2016, qui prévoyait l'achat d'un nouveau train de laminage à palplanche pour le site de Belval. En effet, le Train 2 de Belval est un élément clé des sites de production et afin de préserver sa position de leader sur le marché, cet investissement est devenu indispensable pour le futur.

En complément, le LCGB a demandé des précisions sur l'intention de construire un nouveau siège. A titre de rappel, la direction générale a pris l'engagement de garder le siège au Luxembourg et visait à construire un nouveau bâtiment au Kirchberg. A l'heure actuelle, le LCGB constate favorablement qu'un accord a été convenu avec le gouvernement afin d'honorer l'engagement pris au sein de l'accord, une occupation des lieux est prévue pour 2026 ! C'est un signal important qui confirme l'empreinte de la sidérurgie luxembourgeoise !

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

Externalisations initialement prévues

Une bonne nouvelle est à noter concernant les projets d'externalisation. Différents projets sont abandonnés ce qui implique la conservation, au sein de l'entreprise, de postes de travail ainsi que l'activité consécutive.

Il est donc important de noter que le sureffectif initialement prévu est revu à la baisse suite

à des adaptations des conséquences éventuelles liées à des projets d'investissement et à l'abandon de projets d'externalisation. Avec ce revirement, le LCGB se voit, une fois de plus conforté dans sa position depuis le début des négociations de l'accord à ce sujet !

L'évolution du sureffectif et des mesures d'accompagnement

À ce jour, le LCGB note que le sureffectif de 536 initialement estimé était trop élevé et a été revu à la baisse face à une réalité de terrain. Sur 400 départs liés à des retraites et préretraites, 204 départs en préretraites ajustements ont eu lieu. Une certaine hâte pour la réduction d'effectifs apparaît clairement, principalement liée à des réorganisations dont la majorité provient de l'administration centrale.

La cellule de reclassement (CDR) 2021 inclut actuellement 59 personnes conséquentes à l'accord LUX 2025, un sureffectif restant de 249 personnes au total est estimé jusqu'à fin 2025.

Il est également à noter qu'un nombre important de postes ouverts existent, ce qui confirme que la sidérurgie est victime du phénomène de pénurie de main-d'œuvre auquel le marché de l'emploi est confronté dans le pays. Par conséquent, le volet formation en vue d'une réorientation doit être absolument intensifié !

En conclusion, une fois de plus le LCGB se félicite de la nécessité des accords tripartites sidérurgie qui non seulement permettent des restructurations sans licenciement, mais qui stimulent également la transformation des usines sidérurgiques luxembourgeoises et garantissent ainsi la pérennisation des emplois.

En conséquence, le LCGB reste d'avis que le Groupe ArcelorMittal doit non seulement se focaliser sur l'obtention d'aides d'État, mais doit également s'investir dans la redistribution de la richesse produite par la sidérurgie luxembourgeoise, en reconnaissant, à sa plus juste valeur, les compétences et l'engagement des salariés, qui permet d'atteindre ses performances !



DUPONT TEIJIN FILMS

160 emplois menacés - Les syndicats exigent un plan de maintien dans l'emploi !

Le 6 mars 2023, la direction de Dupont Teijin Films (DTF) a annoncé à la délégation du personnel ainsi qu'aux syndicats LCGB, syndicat majoritaire dans l'entreprise, et OGBL que 160 emplois devraient être supprimés suite à la décision d'arrêter la production sur les lignes de production 2 et 4 pour faute de rentabilité.

Les syndicats LCGB et OGBL s'offusquent devant cette annonce et exigent la mise en place urgente d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) afin d'éviter tout licenciement ! Tous les moyens doivent être mis en œuvre afin de conserver les emplois.

À ce sujet, le LCGB et l'OGBL s'interrogent sérieusement sur l'origine de la vente de cette usine qui appartenait à Dupont de Nemours et qui est désormais aux mains de Celanese depuis octobre 2021 !

À peine six mois après ce rachat, une réduction massive de postes est annoncée ! Dans ces conditions, Dupont de Nemours devra assumer également sa part de responsabilité sociale quant à la menace qui pèse maintenant sur les 160 emplois alors que le groupe Dupont poursuit les investissements.

C'est pourquoi les syndicats demandent d'urgence à la direction d'entamer des négociations avec les dirigeants de Dupont de Nemours sur un PME.

Ce PME permettrait d'utiliser toutes les mesures sociales d'accompagnement afin d'éviter des pertes d'emplois, telles que, les préretraites, le prêt de main-d'œuvre, mais également la réorientation professionnelle par le biais de formations.

Une première réunion avec la direction a eu lieu le 9 mars 2023. Le LCGB, syndicat majoritaire au sein de l'entreprise, et l'OGBL tiennent à rappeler que l'entreprise dispose depuis plusieurs mois de la mesure du chômage partiel et des aides du Ministère de l'Économie..

À ce sujet, les syndicats ont rencontré le même jour, le Ministre du Travail, afin de lui faire part de l'attitude de la direction de DTF durant cette première entrevue. La situation économique et financière a également été exposée au Ministre. Les syndicats et la délégation du personnel ont exprimé toutes les inquiétudes graves quant à l'avenir des emplois au sein de la société et lui ont demandé le soutien nécessaire.

À cette fin, le LCGB et l'OGBL ont proposé la mise en place d'une cellule de reclassement sectorielle « Industrie » inspirée du modèle « CDR » utilisé avec succès dans le cadre des tripartites sidérurgie et aviation. Ce modèle de cellule permettrait de conserver les personnes dans l'emploi et de répondre partiellement à la pénurie de main-d'œuvre, sur

laquelle tout le monde s'accorde, par différentes mesures, entre autres, le prêt de main-d'œuvre, la réorientation via des formations, etc.

Le Ministre s'est clairement exprimé en faveur de la mise en place d'un Plan de Maintien dans l'Emploi conformément au modèle du dialogue social luxembourgeois qui n'a cessé de faire ses preuves dans différentes entreprises emblématiques du pays. Le Ministre a confirmé qu'il interviendra auprès de la direction de DTF en ce sens. Il a également rappelé que son Ministère soutiendra les différentes mesures et démarches à suivre dans ce cas de figure conformément au cadre légal du dialogue social (préretraite, chômage partiel, etc).

En complément et suite à la revendication des syndicats, le Ministre a pris l'engagement d'inviter la direction de l'entreprise, les syndicats et son homologue du Ministère de l'Économie, le Ministre Franz FAYOT afin d'étudier ensemble à trois, les pistes et solutions possibles en vue d'éviter cette catastrophe pour les salariés concernés, mais également pour le secteur de l'industrie luxembourgeoise.

En conclusion et au vu de l'attitude négligente et inacceptable de la direction et du groupe Celanese, le LCGB, l'OGBL et la délégation du personnel lancent un appel fort à la mobilisation en vue de la tenue d'un piquet de protestation devant l'entreprise DTF.

Discussion sur l'amélioration des conditions de travail

Lors des négociations de la convention collective, la partie patronale semble être enfin ouverte à des discussions sur des améliorations des conditions de travail.

Compte tenu de la conjoncture économique incertaine, de l'instabilité du marché et des difficultés financières rencontrées dans tous les domaines d'activité, au début des négociations, les employeurs du secteur ont proposé de prolonger la convention collective sans changement pour les 3 prochaines années.

Étant parfaitement conscient de la situation actuelle, mais également de la réalité du terrain, le LCGB en tant que syndicat majoritaire dans le secteur a formulé en date du 15 novembre 2022 une contre-proposition, afin d'améliorer les conditions de travail, qui permettraient de valoriser l'engagement des salariés.

Les représentants de la FEDIL Security Services se sont montrés réservés dans l'énumération de ces nouvelles propositions.

Cependant, sous l'impulsion du LCGB et notamment face à l'argumentaire déployé lors de la dernière réunion du 18 janvier 2023, la fédération des employeurs a finalement accepté de discuter de la révision de certains points relatifs aux conditions de travail. Ces derniers seront à déterminer précisément en réunion intersyndicale, en date du 31 janvier prochain.

Le LCGB continue à s'engager afin d'aboutir à une négociation juste et équitable, et ce, dans l'intérêt de tous les salariés du secteur !

POST LUXEMBOURG LCGB-SECTEUR PUBLIC

En date du 25 octobre 2022, les élections des représentants du personnel salarié au Conseil d'Administration ont eu lieu chez POST Luxembourg. Le LCGB se réjouit d'avoir obtenu 2 sièges de 4 pour ce mandat. En janvier 2023, les mandats ont été renouvelés et ont une durée de 5 ans.

Le LCGB sera représenté par Pierre DA SILVA, membre du Conseil d'Administration, et Axel LUDWIG, vice-président de la délégation et délégué permanent.

Le 15 novembre 2022, la fédération LCGB-Secteur Public a tenu une réunion de travail. L'ancien président James KEMMER ayant démissionné de son poste de président de la fédération pour se consacrer à de nouvelles tâches professionnelles, la restructuration du comité était également à l'ordre du jour. Le délégué libéré de l'Administration des Ponts et Chaussées, Luc WINANDY lui succédera. Le LCGB remercie déjà chaleureusement James KEMMER pour son engagement syndical.



LCGB ET N.V.G.L

En date du 30 janvier 2023, le secrétaire général Francis LOMEL et la secrétaire syndicale Céline CONTER soutenus par Patrick BASEGGIO, secrétaire de la délégation, ont invité les délégués LCGB et N.V.G.L (Neutrale Verband Gemeng Lëtzebuerg) de la Ville de Luxembourg pour une réunion de travail sur la convention collective.

À cette occasion, des explications détaillées sur les nouveautés ont été données et les étapes suivantes ont été discutées.





**FORMATIONS DU
LCGB POUR LES
DÉLÉGUÉS**



Actions informatives

- 1 Dussmann Catering
- 2 Dussmann Service
- 3 Voyages Emile Weber
- 4 Cactus
- 5 Dupont
- 6 LCGB-Construction & Artisanat
- 7 RBC ITS
- 8 Stéftung Hëllef Doheem
- 9 Luxair



LUXAIR

Conclusion de la tripartite sectorielle aviation.

Suite à l'accord de principe trouvé lors de la réunion tripartite du 26 septembre 2022, les organisations syndicales et la direction-générale de Luxair ont finalisé les différents textes y afférents.

Après validation des différents textes ceux-ci ont été signés en date du 22 décembre 2022.

Pour rappel, les points essentiellement retenus, sont :

- Au vu d'une nette amélioration de la conjoncture permettant un retour à une meilleure fortune de l'entreprise, les parties ont mis fin au Plan de Maintien dans l'Emploi (PME) à partir du 1^{er} janvier 2023.

La fin du PME permet donc :

- 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^{er} janvier 2023.
- Le Conseil de Gouvernement maintient sa décision du 23 juillet 2021 quant à l'autorisation d'affectation des 69 salariés de la CDR dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre.
- Les préretraites prévues initialement pour l'année 2023 restent garanties sur base volontaire des salariés.
- La fin du gel des salaires à partir du 1^{er} janvier 2023.

Conjointement avec l'avenant au PME, les partenaires sociaux ont signé un avenant à la convention collective de travail fixant la reprise des augmentations de salaire (annuités ou biennales) telles que prévues aux barèmes à partir du 01 janvier 2023.

Les syndicats remercient vivement tous les salariés de Luxair pour leur engagement et leur support sans lequel ce résultat n'aurait pas pu être obtenu.

Concernant l'état actuel du dialogue social, une série de réunions unilatérales avec le médiateur ont été tenues, lors desquelles les organisations syndicales et les représentants des salariés ont présenté les demandes et doléances des salariés.

Après ces réunions de concertation, le médiateur vient de fixer, pour le mois de janvier, une première réunion de médiation avec toutes les parties en vue de trouver des solutions concrètes.

Les organisations syndicales resteront engagées jusqu'à la résolution de tous les problèmes dans l'intérêt de tous les salariés de Luxair.



Échec des négociations de la convention collective: Saisine de l'Office national de conciliation.

Le syndicat majoritaire LCGB et l'OGBL ont saisi l'Office national de conciliation (ONC) suite à l'absence de volonté de la direction de Cargolux d'entamer des négociations réelles et sérieuses dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

Malgré des résultats excellents, avec un bénéfice net record de 768,7 millions US\$ en 2020, 1,3 milliard US\$ en 2021 et une nouvelle année record attendue pour 2022, la direction refuse catégoriquement toute augmentation de salaire ainsi que toute amélioration durable des conditions de travail.

Au cours des trois dernières années, marquées par la pandémie COVID-19, le personnel a fait de gros efforts qui ont permis à Cargolux de relever les différents défis et de

réaliser des bénéfices records pendant trois années consécutives. Une reconnaissance de ces efforts à l'encontre de l'ensemble du personnel est donc plus que justifiée au niveau de la convention collective.

Outre un modèle de rémunération attractif, qui reflète les coûts de la vie du Luxembourg et honore l'expérience et l'engagement du personnel, il convient notamment d'introduire dans la convention collective des mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée ainsi qu'une stabilité accrue des plans de travail de tous les salariés.

Par ailleurs, il convient de garantir à long terme des perspectives de carrière avec une sécurité d'emploi adéquate pour tous

les salariés. Cela implique que les investissements déjà réalisés et futurs, comme la conversion d'une partie de la flotte de Cargolux en Boeing 777-8F, doivent être réalisés sur le site de Luxembourg dans le cadre de la convention collective existante. Les investissements ne doivent pas être utilisés pour délocaliser des emplois à l'étranger, ni pour employer le personnel en dehors de la convention collective de Cargolux, ni pour contourner la convention collective.

Les syndicats contractants revendiquent à la direction d'assumer sa responsabilité vis-à-vis de l'entreprise et du Luxembourg en tant que site économique et de négocier une convention collective orientée vers l'avenir pour l'ensemble du personnel.

Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB

Vous souhaitez rester au courant des dernières nouveautés ? La newsletter Spotlight du LCGB regroupe toutes les informations pratiques :

- toutes les nouvelles importantes actualité nationale, brochures informatives, etc.
- les actions dans les entreprises p.ex. négociations de conventions collectives
- toutes les dates syndicales importantes p.ex. manifestations et excursions
- nouvelles sur nos prestations membres

Vous êtes intéressés?
Visitez notre site
www.lcgb.lu/newsletter
et inscrivez-vous
ou scannez le code QR



A photograph of three people in a meeting. A man with a beard in a light grey shirt is on the left, a man in a dark green shirt is in the center, and a woman with glasses in a light blue shirt is on the right. They are all looking towards the right. 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



COMMISSION DES FRONTALIERS BELGES LCGB-CSC

Pour une égalité de traitement des frontaliers à tous les niveaux !

Créée en 1985, la commission des frontaliers belges LCGB-CSC poursuit comme but de coordonner les revendications inhérentes à la situation des frontaliers résidents belges ainsi que les moyens d'actions pour les réaliser.

Le 27 janvier 2023, à l'occasion de son assemblée générale, la commission des frontaliers belges LCGB-CSC a renouvelé son comité, passé en revue les actions des deux dernières années et adopté un programme d'action pour les deux années à venir. Sachant que les frontaliers paient, comme tous les autres salariés, leurs impôts et cotisations sociales au Luxembourg et que l'économie luxembourgeoise est dépendante de leur main d'œuvre, la commission des frontaliers belges LCGB-CSC défend la position qu'ils devraient disposer des mêmes droits et obligations que les salariés résidents luxembourgeois.

De ce fait, la commission des frontaliers belges LCGB-CSC revendique :

- un engagement ferme du Grand-Duché de Luxembourg pour l'arrêt de la politique récurrente visant à introduire des conditions de résidence pour le bénéfice de certaines prestations (bourses d'études et allocations familiales) ;
- l'amélioration de l'attractivité du marché de l'emploi luxembourgeois pour les frontaliers ;
- la mise en place d'une politique égalitaire au niveau de la fiscalité des frontaliers par rapport aux dispositions applicables pour des contribuables résidents ;

- un engagement pour le maintien, voire même l'amélioration des dispositions actuelles de la convention fiscale bilatérale entre le Luxembourg et la Belgique.

En ce qui concerne le télétravail, la commission des frontaliers belges LCGB-CSC déplore qu'en cas de dépassement du seuil de 34 jours de télétravail fixé depuis le 1^{er} janvier 2023 dans la convention belgo-luxembourgeoise tendant à éviter la double imposition, les frontaliers concernés deviennent imposables dans leur pays de résidence. Pire encore, si le frontalier belge preste plus de 25% de son temps de travail en Belgique, il est désaffilié de la sécurité sociale du Luxembourg et affilié dans son pays de résidence, en l'occurrence la Belgique.

Concrètement, la commission des frontaliers belges LCGB-CSC plaide pour :

- l'augmentation du seuil de tolérance actuel pour le télétravail de 34 jours à 56 jours pour les frontaliers belges, ce dernier seuil étant le nombre de jours maximal qui permet aux frontaliers belges de rester affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise ;
- une révision du seuil européen de 25 % afin de faciliter davantage le recours au télétravail. Bien que le règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale prévoit la possibilité de négocier des dérogations entre Etats membres (article 16), une révision du règlement pour accorder un statut spécial aux travailleurs frontaliers est la voie à privilégier pour le long terme.

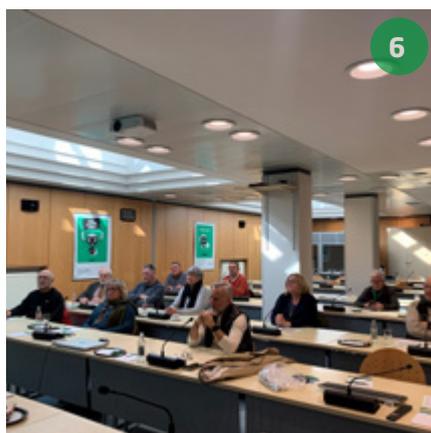
La commission des frontaliers belges LCGB-CSC accorde finalement une priorité absolue à la mobilité transfrontalière. Face à la progression importante du travail frontalier, il s'avère urgent d'adapter les infrastructures routières et le transport en commun aux besoins quotidiens. La détermination d'une politique de mobilité diversifiée s'avère donc primordiale.

Afin d'améliorer la mobilité transfrontalière, la commission des frontaliers belges LCGB-CSC préconise notamment :

- une politique de mobilité transfrontalière concertée avec les autorités des pays limitrophes en améliorant l'offre en matière de transport en commun au-delà des frontières du Grand-Duché ;
- une extension de la gratuité des transports à l'ensemble de leurs trajets journaliers aller-retour vers le travail afin de faire profiter pleinement les frontaliers de cette mesure ;
- le développement du covoiturage par des mesures coordonnées au niveau transfrontalier ;
- l'élargissement des infrastructures de Park & Ride dans les régions frontalières afin d'inciter les frontaliers de recourir aux transports publics pour soulager le trafic ;
- la création de pôles de « mobilité » à dimension transfrontalière permettant à la fois d'anticiper les bouchons récurrents aux postes frontières et d'offrir des solutions combinées.

LCGB-COMMISSIONS FRONTALIÈRES

Quelques impressions des réunions et manifestations du LCGB.

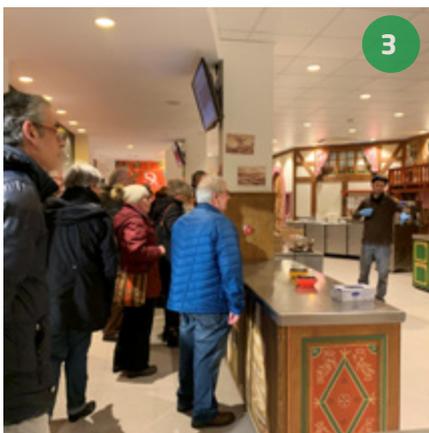


Réunions & manifestations

- 1 Le LCGB soutient la CSC : Manifestation à Marche-en-Famenne (B)
- 2-4 Soirées d'information du LCGB sur la déclaration d'impôt à Arlon, Trèves et Villers-la-Montagne
- 5 Commission des frontaliers Belges LCGB-CSC : Nouvelle composition du bureau exécutif
- 6 LCGB-Rentiers : Échange sur l'actualité
- 7 Rencontre avec les représentants des syndicats CFDT et CSC

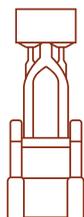
LCGB-COMMUNITY

Quelques impressions des événements passés du LCGB.



Excursions & événements

- 1 Rencontre avec les représentants du CLAE
- 2 Remise des Prix LCGB-Tippspill
- 3 Excursion en Alsace
- 4-5 Festival des migrations
- 6 Réunion LCGB Community



LUXMILL

Mutuelle

Assemblée Générale

Lundi, 26 juin 2023

à 18.00 heures

au siège de LUXMILL
Convention Center 5^{ème} étage
4, rue Samuel Beckett
L-4371 BELVAUX

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer à l'Assemblée générale 2023 de LUXMILL Mutuelle qui aura lieu le

Lundi, 26 juin 2023 à 18.00 heures
au siège de LUXMILL / Convention Center 5^{ème} étage à Belval
(4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Rapport de l'assemblée générale du 27 juin 2022
3. Présentation du rapport d'activité pour l'exercice 2022
4. Présentation du bilan pour l'exercice 2022
5. Rapport 2022 du contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au contrôleur des comptes
7. Nomination des membres du CA
8. Sujet d'actualité
9. Divers

Nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de la collègue Sarah DI PRIZIO (tél. : 49 94 24-228 / courriel : sdiprizio@lgsblu) pour au plus tard le 21 juin 2023.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle



Le LCGB a la profonde tristesse de vous faire part du décès de Robert MARTIN, président, vice-président et membre du comité de la section locale d'Esch/Alzette pendant de nombreuses années

Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU