

02/2023

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

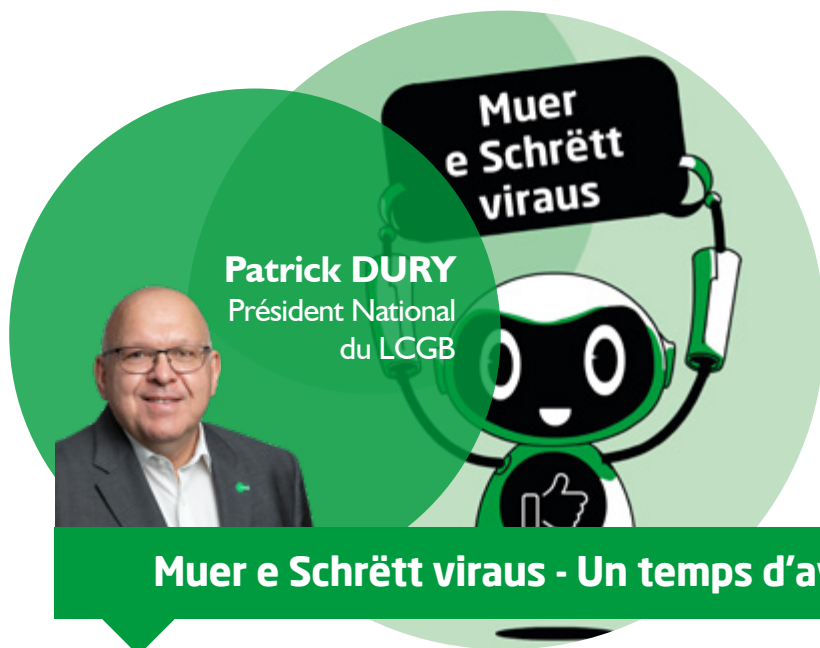
Muer e Schrëtt virus - Un temps d'avance sur demain !
P. 2

Fête du 1^{er} mai

Impressions de la fête familiale du
LCGB
P. 4

Conseil syndical à Remich

Présentation des valeurs et engagements pour les élections sociales 2024
P. 12



Muer e Schrëtt viraus - Un temps d'avance sur demain !

« Le 1^{er} mai du LCGB, notre fête familiale, a encore une fois été un franc succès. La présence de plus de 1.400 membres de notre organisation syndicale lors du discours politique a marqué de manière impressionnante cette journée importante dans l'agenda de notre organisation syndicale. En 5 ans, la fête familiale à Remich est ainsi devenue une image forte à l'instar de la relance du LCGB il y a maintenant plus de 10 ans.

Deux jours plus tard, le 3 mai, un conseil syndical de 401 délégués a lancé notre campagne pour les élections sociales du 12 mars 2024 qui se dérouleront sous le mot d'ordre « Muer e Schrëtt viraus – un temps d'avance sur demain ».

Sur base du programme d'action adopté lors du dernier congrès national du LCGB, huit valeurs et engagements clés ont été formulés afin de protéger les salariés face à la digitalisation, renforcer le pouvoir d'achat, réduire les injustices sociales, sauvegarder les emplois et les existences, améliorer la formation professionnelle, mettre en place un meilleur aménagement du temps de travail des salariés, sauvegarder la santé et la sécurité au travail et finalement, œuvrer pour un système de santé juste et innovant.

Le 15 mai, lors d'une conférence de délégués avec plus de 100 participants, le LCGB a présenté sa nouvelle brochure « prestations et services ». Au cours des dernières semaines, les prestations et services du LCGB ont été complètement revus et améliorés. Un nouveau volet « assurance » s'ajoute à l'application « TonLCGB », qui facilite depuis le 2 mai la prise de rendez-vous à l'Info-Centre et qui permet notamment à chaque membre de recourir aux visio-consultations avec un consultant.

Ensemble, nous aurons un temps d'avance sur demain !

D'autres fonctionnalités suivront au cours des prochaines semaines. Une brochure reprenant l'ensemble des prestations et services est d'ailleurs annexée à cette édition du « Soziale Fortschritt ».

« Toutes les conditions sont donc données afin que nos secrétaires syndicaux puissent ensemble avec nos délégués rechercher les candidats dans les entreprises pour représenter et défendre les intérêts des salariés à l'horizon des prochaines élections sociales. »

Le LCGB se base dans son travail syndical sur un engagement fort au cœur des entreprises, son programme d'action en faveur des salariés et complémentirement ses prestations et services de plus en plus poussés en faveur de ces mêmes salariés.

Le LCGB veut convaincre les salariés par son engagement par l'excellence du travail non seulement de ses secrétaires syndicaux, mais aussi de l'ensemble du personnel de notre organisation syndicale, ainsi que par le dévouement de ses délégués et la qualité de ses prestations et services.

D'autre part, la crise actuelle n'est pas prête de toucher à sa fin. L'agression russe, qui est à l'origine de la guerre en Ukraine, a changé le monde d'une manière fondamentale. Toutes les conséquences de ce véritable changement de paradigme ne sont pas encore apparentes.

Les restructurations que nous venons de vivre au sein du secteur de l'industrie ne sont que très probablement les précurseurs d'une crise dont toutes les conséquences sont loin d'être apparentes.

En l'occurrence, la politique d'augmentation des taux d'intérêt menée par la Banque Centrale Européenne afin de remédier à l'inflation risque d'aggraver encore plus fortement la crise du logement sans oublier que le secteur de la construction pourrait être entraîné dans une crise sans pareil depuis des décennies.

Si nous pouvons nous féliciter de disposer d'un outil stratégique, en l'occurrence la tripartite qui nous permet de trouver les solutions nécessaires et indispensables pour sortir renforcés de la crise, nous devons rester vigilants.

Notre modèle social doit être renforcé face aux défis que nous vivons actuellement. Pour vivre, pour se développer, notre modèle social a besoin de syndicats forts et indépendants.

Finalement, nous avons besoin de votre support et soutien ainsi que du support et soutien de tous les salariés pour que le LCGB sorte renforcé des prochaines élections sociales.

Ensemble, nous aurons un temps d'avance sur demain !

SOMMAIRE

4	Fête du 1 ^{er} mai
11	Actualité
23	Conventions collectives
26	Entreprises
42	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

Fête du 1^{er} mai





UNE JOURNÉE SPLENDIDE !

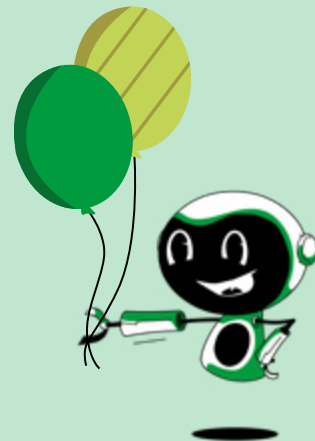
Cette année aussi, notre fête du 1^{er} mai, organisée à l'occasion de la « Journée Internationale du Travail », a attiré plus de 1.400 visiteurs à Remich. Dans son traditionnel discours, Patrick DURY, président national du LCGB, a abordé les défis sociaux, économiques et politiques actuels, nationaux et à l'étranger.

Il a également profité de ce contexte pour attirer l'attention sur les défis et les acquis du LCGB. C'est dans cet esprit, « TonLCGB » a été lancé, qui permet de joindre le LCGB de manière mobile et en déplacement, a également été présenté.

Tout au long de la journée, la traditionnelle fête populaire a réjoui les visiteurs avec ses animations pour petits et grands, la kermesse et les stands. Notre photobox a permis à chaque visiteur d'emporter un petit souvenir de cette magnifique journée.

Un autre moment fort était le concert de l'Orchestre National de Jazz Luxembourg Asbl (ONJL) sous la direction de Gast WALTZING.

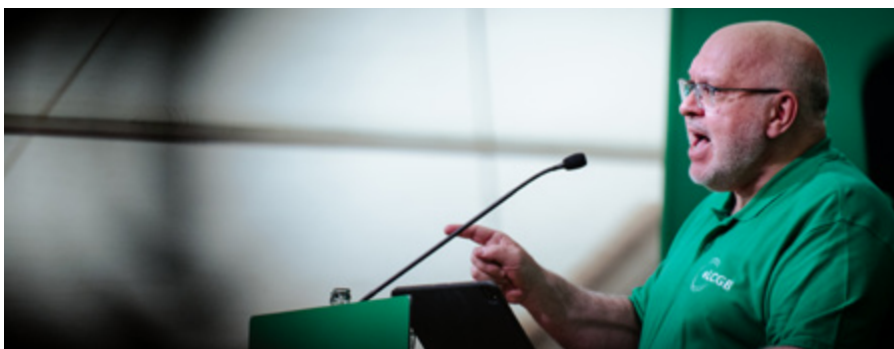
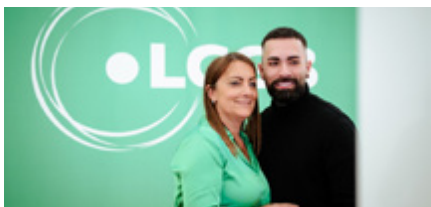
Un grand merci va à nos militants, délégués et membres qui se sont engagés à vous garantir un bel événement !



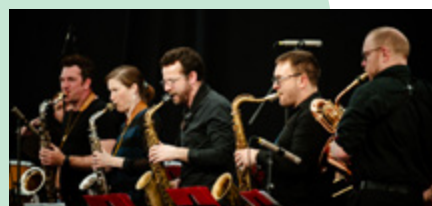
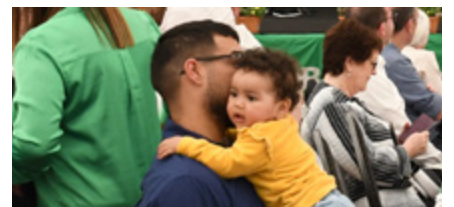
**Discours du 1^{er} mai du
président national du LCGB
sur www.lcgb.lu ou
scannez le code QR**

IMPRESSIONS DE LA FÊTE DU 1^{ER} MAI

Fête populaire pour toute la famille
à Remich.









**PLUS DE PHOTOS
DANS LA VERSION
ALLEMANDE**



Découvre «**TonLCGB**».

Tous les services LCGB dans ta poche

Visite **TonLCGB.lu** et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- D'autres fonctionnalités à venir

tonlrgb.lu - yourlrgb.lu - deinlrgb.lu - oteulrgb.lu

Hotline : ✉ help-app@lrgb.lu ou ☎ +352 49 94 24 123
Lundi-vendredi : 8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00





Actualité



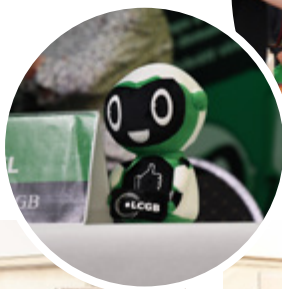
CONSEIL SYNDICAL À REMICH

Présentation des valeurs et engagements pour les élections sociales 2024.

Dans le cadre d'un conseil syndical rassemblant près de 500 délégués et candidats, le LCGB a présenté le 3 mai à Remich son programme d'action pour les élections sociales de mars 2024.

Le programme d'action du LCGB s'articule autour de 8 valeurs et engagements placés sous le mot d'ordre « Un temps d'avance sur demain ».

En effet, avoir un temps d'avance sur demain, c'est anticiper l'évolution du monde du travail et défendre les intérêts des salariés de tout secteur. C'est mettre en place des solutions efficaces pour répondre aux défis futurs. C'est continuer sans cesse à innover pour protéger les emplois et les acquis sociaux.





Les valeurs et engagements du LCGB

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est protéger les salariés face à la digitalisation.

Pour les salariés de tout secteur, le LCGB propose des solutions innovantes pour un accompagnement humain et social de la digitalisation.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés de tout secteur.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est réduire les injustices sociales.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour défendre les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service de tous les salariés.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les emplois.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour protéger l'emploi, les acquis sociaux, la valeur et la qualité du niveau de vie des salariés de tout secteur.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour adapter et faire évoluer la formation professionnelle des salariés de tout secteur.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail des salariés de tout secteur.



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

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

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour un système de santé juste et innovant.

Le LCGB revendique une politique dans l'intérêt de tous les assurés.



Découvrez nos valeurs et engagements sur lcgb.lu ou scannez le code QR





COOPÉRATION AVEC AXA LUXEMBOURG

Le LCGB et Axa Luxembourg - Agence Philippe Hengen intensifient leur coopération.

Le 31 mars 2023, le LCGB et l'Agence Philippe Hengen d'Axa Luxembourg ont signé un nouveau contrat de coopération.

Tous les membres actifs du LCGB pourront ainsi bénéficier de conditions d'assurance avantageuses sur différents produits d'AXA Luxembourg :

- **AUTO -15%**

L'assurance qui s'adapte à chaque conducteur et à chaque véhicule

- **MOTO -15%**

Une protection complète pour vous et votre moto ou scooter

- **HABITATION -10%**

Des couvertures essentielles pour protéger votre logement

- **SANTÉ -10%**

Maîtrisez vos dépenses de santé et garantisiez-vous les ressources nécessaires pour faire face en cas de véritable coup dur

Vous êtes intéressé, membre du LCGB et déjà client chez AXA Assurances Luxembourg ?

Pour profiter de tarifs préférentiels, nous vous invitons à contacter directement votre agent AXA.

Vous êtes membre du LCGB mais pas encore client chez AXA Assurances Luxembourg ?

Vous pouvez dès lors prétendre au tarif préférentiel LCGB. Nous vous invitons à contacter l'agence AXA Philippe Hengen.

☎ +352 25 00 052

✉ philippe.hengen.agent@axa.lu



Vous trouvez le flyer sur www.lcgb.lu sous la rubrique « Publications » ou scannez le code QR :





COOPÉRATION AVEC LE SYPROLUX

Pour une défense optimale des salariés et agents publics du secteur transport.

Le 28 mars 2023, les deux organisations syndicales LCGB et SYPROLUX ont signé un accord de coopération visant à rallier, d'une façon générale, leurs moyens et rayons d'action pour renforcer ainsi la défense des intérêts de tous les salariés et agents publics du secteur du transport.

Concrètement, le LCGB et le SYPROLUX s'engagent à mettre en place une collaboration visant à assurer un service adapté aux besoins des travailleurs du secteur transport, assister et protéger les travailleurs du secteur transport, négocier des conventions collectives de travail définissant des conditions de travail modernes et des rémunérations attractives et veiller à une application correcte de ces conventions collectives de travail et des dispositions statutaires par le biais des délégations du personnel des entreprises afférentes.

Dans le respect mutuel du statut de leurs membres, le LCGB assure l'encadrement de tous les salariés du secteur transport tandis que le SYPROLUX vise exclusivement l'encadrement des agents publics de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL – société mère).

À cette fin, le LCGB et le SYPROLUX ont convenu de s'échanger et de coopérer dans la mesure la plus large possible :

- Au niveau international et européen, les deux organisations syndicales prépareront ensemble les différentes réunions afin de disposer d'une ligne de conduite claire en conformité avec les aspirations et nécessités de chaque organisation syndicale.
- Au niveau national, les deux organisations syndicales vont étroitement coopérer dans tous les domaines ayant trait à la Chambre des Salariés (CSL), notamment l'élaboration des différents avis et prises de position. Ils vont en outre coopérer le plus étroitement possible sur les sujets majeurs du secteur transport. Elles s'échangeront également sur les sujets ayant trait aux réunions nationales à composition tripartite, en l'occurrence les réunions du comité de coordination de la tripartite nationale, du comité permanent du travail et de l'emploi, ainsi que les différentes structures de cogestion au niveau de la sécurité sociale.

- Sur le terrain, les organisations syndicales LCGB et SYPROLUX conviennent de coopérer le plus étroitement possible sur les sujets majeurs au secteur transport. En l'occurrence, il s'agit de concerter le travail des organisations syndicales LCGB et SYPROLUX au niveau du Comité de pilotage « sécurité dans les transports publics » et de la plateforme d'échange RGTR, AVL, TICE et CFL.

Les équipes dirigeantes du LCGB et du SYPROLUX se réjouissent de cet accord de coopération qui permet à leurs organisations syndicales de travailler ensemble sous le respect de leur autonomie, de leur indépendance et du statut respectif de leurs membres pour défendre syndicalement les travailleurs du secteur transport à tous les niveaux et ceci dans un paysage syndical pluraliste.



PÉNURIE DE MÉDICAMENTS

Les Ministres en porte-à-faux

Depuis novembre 2022, le LCGB pointe sans cesse les ruptures de stock récurrents concernant notamment des médicaments d'usage quotidien tels que le sirop contre la toux, des antibiotiques pour enfants respectivement des médicaments pour la tension artérielle élevée ou pour le diabète. Les Ministres compétents semblent manifestement être débordés par cette situation.

Malgré plusieurs interpellations publiques sur la pénurie de médicaments au Luxembourg, le LCGB se doit de constater que la Ministre de la Santé et le Ministre de la Sécurité sociale ont jusqu'à présent publiquement relativisé les faits ou embelli la situation. En absence d'un engagement ferme, ils agissent clairement au détriment de tous les assurés qui quotidiennement n'arrivent plus à se procurer les médicaments dont ils ont besoin !

Alors que nos pays voisins disposent toujours de stocks de médicaments faisant défaut au Luxembourg, ils mènent une politique de rétention à l'égard de notre pays. Après la Belgique, c'est désormais le tour à la France qui met officiellement l'embargo sur des médicaments en rupture au Luxembourg, en l'occurrence l'Ozempic qui est de nouveau indisponible au Luxembourg.

Concernant la délivrance de ce médicament antidiabétique, il convient de préciser que le Ministère de la Santé ainsi que la CNS ont adapté en mars 2023 les règles de prescription afin d'éviter une consommation hors indication thérapeutique.

Depuis lors, le médicament était de nouveau disponible sur le marché luxembourgeois. Lors d'une prise de position écrite du 24 mars 2023 de la Ministre à un assuré

concerné, il a notamment été signalé qu'un suivi de la situation au niveau national et une collaboration avec les autorités européennes devraient garantir la continuité des soins des patients diabétiques qui en dépendent. Force est de constater que tel n'est manifestement pas le cas et que des assurés luxembourgeois se voient une fois de plus privés de l'accès à ce médicament antidiabétique !

Le LCGB ne lâchera pas dans ce dossier et réclame la mise en œuvre rapide d'un plan d'action national, ensemble avec tous les acteurs concernés. Parmi les actions à prévoir figurent avant tout la publication d'une liste des médicaments en rupture de stock et la définition de mesures nationales pour mettre un terme aux pénuries (p.ex. constitution d'un stock national, emballage individualisé de médicaments ou remboursement exceptionnel de médicaments procurés dans une pharmacie de la Grande-Région).

En parallèle, notre Gouvernement devra s'engager au niveau européen en faveur d'une relocalisation des sites de production vers l'Europe pour faciliter dans l'avenir les livraisons de médicaments.

La mise en place d'une stratégie européenne commune d'acquisition de médicaments et de redistribution équitable parmi les États membres constitue une autre piste à creuser d'urgence.



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.

PLUS
D'INFOS





JOURNÉE INTERNATIONALE CONTRE L'HOMOPHOBIE, LA BIPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

Le LCGB appelle le Gouvernement à la ratification de la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement.

À l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie du 17 mai, la Confédération syndicale internationale (CSI) a publié une déclaration dans laquelle elle réclame des environnements professionnels égaux, sûrs et inclusifs pour tous, exempts de toute forme de discrimination. Le LCGB, en tant que membre de la CSI, soutient pleinement ces revendications et appelle de manière générale à une plus grande sensibilisation sur les thèmes des discriminations au Luxembourg.

La CSI souligne que dans un grand nombre de pays, les relations entre partenaires de même sexe sont illégales. À l'heure où l'extrême droite continue de gagner du terrain dans un grand nombre de pays, le racisme, la xénophobie et la discrimination visant la communauté LGBTQIA+, les femmes, les migrants et les groupes racialisés ne cessent de croître. Dans beaucoup de pays, les salariés LGBTQIA+ sont victimes de violence, de harcèlement, d'intimidation et d'exclusion en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

Partout dans le monde, les syndicats s'en-

gagent à renforcer le respect et la dignité des travailleurs et des travailleuses LGBTQIA+ et à lutter pour la protection de leurs droits. Bien que le Luxembourg dispose d'un cadre légal contre différentes formes de discrimination et que les personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles et transgenres disposent de droits assez étendus comparés à d'autres pays plus lointains, le LCGB doit cependant constater que le Luxembourg n'a jusqu'à présent pas ratifié la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il s'agit pourtant d'un document essentiel de protection des droits de tous les salariés et particulièrement des salariés LGBTQIA+.

Pour le LCGB, avoir un temps d'avance sur demain, c'est notamment réduire les injustices sociales et la lutte contre toute forme de discrimination. Fidèle à ses valeurs et à son programme d'action, adopté lors du dernier congrès national en 2021, le LCGB lance ainsi un appel au Gouvernement de procéder rapidement à la ratification de la Convention 190 du 21 juin 1919. Il convient en outre de renforcer la politique d'information et les for-

mations sur les dangers et risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

**PLUS D'INFOS
SUR LA DÉCLARATION DE
LA CSI**



**PLUS D'INFOS
SUR LA
CONVENTION
190**



40^e ANNIVERSAIRE DE DÉI GRÉNG

Le président national du LCGB, Patrick DURY, était l'un des orateurs invités à la cérémonie.



En date du mercredi 10 mai 2023 au soir au Trifolion à Echternach, le président national du LCGB, Patrick DURY, a assisté au 40^e anniversaire de déi Gréng. Celui-ci a également été l'un des orateurs invités de la soirée.

Patrick DURY, en tant que représentant des salariés, a abordé dans son discours l'évolution future de l'emploi et des postes de travail. Il a notamment insisté sur les éléments qui transforment le marché du travail et sur la nécessité de continuer à garantir le maintien dans l'emploi et de bonnes conditions de travail et de rémunération.



Tout au long de la soirée, des interludes musicaux par l'artiste luxembourgeois EDSUN étaient au programme suivi d'un walking dinner.

GROUPE PARLEMENTAIRE ADR

Échange de vues avec le parti ADR sur la campagne du LCGB pour un système de santé juste et innovant.

Le 30 mars 2023, une délégation du LCGB a rencontré des représentants du parti politique ADR pour un échange de vue sur les nombreux problèmes auxquels les assurés se voient régulièrement confrontés dans le domaine de la sécurité sociale. Un accent particulier a été porté aux problèmes en relation avec les problèmes d'approvisionnement en médicaments et les problèmes liés à la sauvegarde des existences (p.ex. 78 semaines de travail).

Les deux interlocuteurs ont également profité de l'occasion pour s'échanger sur la situation économique et sociale actuelle.



Services et prestations du LCGB



Avec cette édition du « Soziale Fortschritt », vous avez reçu un exemplaire en langue française et allemande de la nouvelle brochure « Services & Prestations » du LCGB*.

Vous pouvez aussi la télécharger sur www.lcgb.lu sous la rubrique des publications ou bien via le code QR :



*La version anglaise et portugaise peut être commandée via
☎ + 352 49 94 24 -226 | -227 | -228 ou ✉ pooladmin@lcgb.lu

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





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Le CREPE : un exemple d'éducation inclusive au Sénégal.

Le Centre de Ressources Éducationnelles et de Promotion des Enfants (CREPE), est une structure de l'ONG Jeunesse et Développement (JED) qui a pour mission de bâtir une société juste et inclusive avec des jeunes engagés et responsables.

Le CREPE, installé sur la route de Mboro-sur-Mer dans le district de Tivaouane est un projet d'incubation de l'éducation inclusive où l'on prend en charge des enfants en situation de vulnérabilité de 5 à 15 ans.

Il offre un ensemble de services à base communautaire afin de promouvoir les droits des enfants et de développer en eux des compétences de vie courante, un savoir et un savoir être. Sa vocation principale est de restaurer aux enfants leur droit éducatif par la réinscription dans les structures d'éducation, de formation et ou de préparation à l'insertion. Il promeut une approche dynamique et inclusive favorisant à la fois une éducation de qualité basée sur les compétences ; sur la méthode scout et la participation communautaire.

Au travers de ses activités, le CREPE reçoit 200 enfants par année : des enfants qui ne vivent pas avec leurs parents, des enfants

dont les parents ne peuvent subvenir à leurs besoins, des jeunes en rupture scolaire ou en rupture familiale, des enfants talibés et des enfants en situation de handicap.

Dans ce cadre, le CREPE intervient directement dans les écoles coraniques, pour offrir aux enfants des activités d'alphabétisation et de sensibilisation.

De plus, il organise des camps nommés CREVAQ durant les vacances pour que chaque jeune puisse bénéficier de « colonie de vacances » comme leurs pairs qui en ont les moyens. Des animations de sensibilisation dans les comités de veille des quartiers permettent de réunir les acteurs autour des défis communautaires.

Les enfants au CREPE passent entre une ou plusieurs années selon leur profil, puis ils sont intégrés ou réintégrés pour certains dans l'enseignement général et pour d'autres dans la formation professionnelle au CIFOP (Centre International de Formation Pratique).

L'ONG JED dispose de plusieurs filières de formation professionnelle au CIFOP dont la construction métallique, la mécanique automobile, la plomberie, le bâtiment, l'élec-

tricité photovoltaïque, l'agro-écologie, la poterie, la menuiserie bois, l'aviculture, le multimédia, la couture et la coiffure.

En plus de l'offre du CREPE qui développe les compétences en savoir et savoir être, le CIFOP vient renforcer le savoir-faire des apprentis afin de leur permettre d'exercer un métier qui répond aux besoins sociétaux.



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



Conventions collectives

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.



Morganite Luxembourg S.A.

Signature : 27 février 2023

Validité : 01/07/2022 - 30/06/2025

Acquis :

- maintien intégral de tous les acquis de la CCT précédente ;
- augmentation salariale linéaire évolutive en lien avec l'ancienneté ;
- nouveau système d'évaluation pour la prime de performance individuelle ;
- clarification et amélioration des conditions de gestion des jours d'absence afin d'améliorer la conciliation avec la vie privée ;
- introduction du télétravail et rédaction des conditions.



Munhowen S.A.

Signature : 28 février 2023

Validité : 01/01/2023 - 31/12/2025

Acquis :

- prime unique de 300 € ou bon d'achat DRINX de 200 € ;
- à partir de janvier 2024, une augmentation de salaire de 0,10 € (salaire ≤ 3.500 €) ou bon d'achat DRINX de 150 € (salaire > 3.500 €) ;
- à partir de janvier 2025, une augmentation de salaire de 0,15 € (salaire ≤ 3.500 €) ou bon d'achat DRINX de 200 € (salaire > 3.500 €) ;
- prime mensuelle d'ancienneté (10 € pour 10 ans, 20 € pour 20 ans)
- augmentation de l'allocation de repas, de la prime de fidélité et de la prime de permanence ;
- introduction d'un compte-épargne temps (CET).



Hyosung

Signature : 13 mars 2023

Validité : 01/01/2023 - 31/12/2024

Acquis :

- augmentation salariale en 2024 de 0,10 €/heure, soit 17,30 € pour les salariés mensualisés ;
- augmentation de la prime de salissure de 0,90 € de à 1,50 €/heure.



W.S.A.

Signature : 17 mars 2023

Valable : 01/01/2023 - 13/12/2025

Acquis :

- revalorisation de toutes les carrières ;
- pour les travailleurs des catégories A-C qui ne bénéficient pas d'une augmentation de salaire immédiate : prime unique de 250 € en 2023, 300 € en 2024 et 2025 ;
- le supplément de salaire pour les équipes pendulaires « Pendelschicht » passe de 7% à 9% ;
- réintroduction du poste de chef de colonne avec un supplément de 1,5% ;
- remplacement du régime « privé » par le congé social ;
- la fin des carrières salariales et des augmentations de salaire (annuités) passe à 65 ans.



Rotarex

Signature : 2 mai 2022

Valable : 01/01/2023 - 31/12/2025

Acquis :

- prime des 100 ans pour l'anniversaire de l'entreprise ;
- augmentation des primes et des salaires liés à la performance, pouvant atteindre jusqu'à 1.000 € annuels par salarié ;
- augmentation de la prime de tournée à 0,45 €/h ;
- 2 jours de congés additionnels pour chaque salarié ;
- augmentation de la prime d'ancienneté à 25 €/année travaillée.



Kronospan

Signature : 4 mai 2023

Valable : pour une durée de 2 ans

Acquis :

- introduction d'une prime de 1.800 €, payable en 4 tranches de 450 € au mois de juin et décembre ;
- augmentation de la prime de présence à 3.000 € ;
- introduction d'une prime de départ en pension de 1.000 € pour 10 ans d'ancienneté, 2.000 € pour 15 ans et de 3.000 € pour 20 ans et plus ;
- introduction d'une prime d'ancienneté de 250 € pour 5 ans, 500 € pour 10 ans, 750 € pour 15 ans, 1.000 € pour 20 ans, 1.500 € pour 25 ans et 2.000 € pour 30 ans ;
- adaptation de la grille salariale.



AUCHAN

Signature : 11 mai 2023

Valable : 01/05/2023 - 30/04/2026

Acquis :

- augmentation salariale par l'adaptation des grilles de salaire ;
- augmentation de la majoration du travail de dimanche à 80% ;
- amélioration des conditions liées au congé d'ancienneté ;
- à partir du 1^{er} septembre 2023 : remise de 10% sur le montant des achats effectués en magasin et en ligne par les salariés ;
- adaptation de l'article 15 concernant le harcèlement sexuel et moral ;
- carte cadeau Auchan d'une valeur de 75 € en juin 2023 (en cas d'ancienneté depuis le 30/06/2022).

Entreprises





HUSKY TECHNOLOGIES

Accord trouvé quant à un Plan de Maintien dans l'Emploi

Le 21 avril 2023, après 6 réunions entre la direction de Husky Technologies et le syndicat LCGB, syndicat majoritaire dans l'entreprise, ainsi que la délégation du personnel, en présence de représentants des ministères du Travail et de l'Économie, un accord quant à la mise en place d'un Plan de Maintien dans l'Emploi (PME) a pu être trouvé pour les 155 postes menacés.

Grâce à la forte réaction et l'engagement immédiat du syndicat majoritaire LCGB, le plan de maintien dans l'emploi d'une durée de 8 mois allant jusqu'au 31 décembre 2023 a pu être signé aujourd'hui, le 21 avril 2023, par les partenaires sociaux.

Le PME comprend toutes les mesures d'accompagnement convenues entre parties et nécessaires au maintien dans l'emploi et qu'aucun licenciement pour raisons économiques ne sera effectué pendant la durée de l'accord. En outre, les parties se sont accordées quant à la création d'un comité de suivi, ayant pour mission de faire régulièrement un état des lieux respectivement de suivre l'avancement des différentes mesures du PME, afin de reclasser et redéployer les salariés concernés, en interne ou en externe, si nécessaire par le biais d'un plan de formation adapté.

Afin de soutenir et de faciliter le reclassement et redéploiement des salariés concernés, l'ADEM a été intégrée dans le comité de suivi, tel que décidé lors de la réunion tripartite sectorielle industrie. Une première réunion du comité de suivi a été fixée dès la signature de l'accord du PME.

Grâce à la présence et à l'engagement important des représentants des ministères, les discussions avec la direction, quant aux différentes mesures décidées dans le cadre du PME, ont pu avoir lieu dans un esprit constructif et dans le respect du modèle social luxembourgeois.



TRIPARTITE SECTORIELLE INDUSTRIE

Des solutions pour les entreprises en difficulté.

Le 19 avril 2023, suite à l'initiative du LCGB, une réunion tripartite sectorielle de l'industrie s'est tenue en présence des Ministres de l'Économie et du Travail ainsi que de la fédération des employeurs de l'industrie FEDIL et les syndicats.

Fortement représenté dans le secteur de l'industrie, le LCGB est le syndicat majoritaire dans les entreprises faisant actuellement face à des annonces de suppressions de postes. Ensemble avec les différents présidentes et présidents des entreprises concernées, le LCGB a participé à cette réunion à caractère tripartite très importante et constructive !

Durant cette réunion, le LCGB a clairement rappelé la réalité du terrain et a évité de s'égarer dans des débats philosophiques hors de la réalité actuelle. Par conséquent, le LCGB a proposé de mettre en place une structure permettant, non seulement de faire face à une situation difficile actuellement présente dans différentes entreprises industrielles, mais surtout d'établir une structure, un cadre permettant d'anticiper les éven-

tuelles dégradations qui pourraient survenir dans le futur afin de préserver l'emploi de chaque salarié.

À l'issue de cette réunion, le LCGB a obtenu satisfaction sur la plupart de ses propositions. Concrètement, trois décisions positives ont été actées :

1. Le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) doit reprendre les discussions autour de la législation des plans de maintien dans l'emploi (PME). Il s'agit d'une revendication de longue date du LCGB qui consiste à rendre obligatoire la négociation d'un PME avant la mise en place de la guillotine du plan social.
2. Les PME actuellement en cours de négociation bénéficieront d'une structure via l'ADEM par le biais de la commission de suivi des PME afin de faciliter les canaux entre entreprises pour la conservation dans l'emploi. De ce fait, l'ADEM jouera un rôle important en tant que plateforme à ce sujet.

3. Afin de garder sous contrôle l'évolution ainsi que la situation du secteur de l'industrie, les Ministres ont proposé d'utiliser le Comité de Conjoncture afin de fixer un rendez-vous trimestriel. Ce dernier aura pour but d'analyser plus en profondeur l'évolution des mesures décidées au sein des PME critiques, mais aussi la surveillance du secteur. Ceci pour permettre une anticipation éventuellement nécessaire. Cette proposition répond totalement à la demande du LCGB qui consiste à anticiper les éventuelles dégradations et d'ainsi de « prévoir au lieu de guérir » !

Pour finir, le LCGB se voit conforté quant à son initiative sectorielle ; une structure a pu être dessinée avec les outils existants du dialogue social et une surveillance accrue afin de permettre toute anticipation éventuellement nécessaire.



ACCORD TROUVÉ CHEZ DTF

Après un piquet de protestation, un plan de maintien dans l'emploi (PME) a pu être négocié.

Le 16 mars 2023, plus de 300 personnes ont participé à une manifestation de protestation devant l'usine de Dupont Teijin Films (DTF) pour le maintien de l'emploi et contre l'attaque du modèle social luxembourgeois.

Le 6 mars 2023, DTF a annoncé la suppression de 160 emplois suite à sa décision d'arrêter la production sur les lignes de production 2 et 4 pour faute de rentabilité. La direction s'obstine à vouloir négocier un plan social qui conduira à des licenciements secs ! Pire encore, la direction de l'entreprise est dans l'incapacité totale de donner des perspectives pour la ligne de production restante !

Le LCGB, syndicat majoritaire au sein de l'entreprise tient à rappeler que l'entreprise dispose depuis plusieurs mois de la mesure du chômage partiel et d'aides financières étatiques. Ainsi, le LCGB a clairement revendiqué la négociation d'un PME et a plus particulièrement demandé la mise en place d'une cellule de reclassement.

Ainsi, les Ministres du Travail et de l'Économie ont clairement exprimé leur soutien à un PME lors d'une réunion le 15 mars 2023 avec les syndicats et la direction de DTF. Une autre réunion avec les ministres a eu lieu l'après-midi du 16 mars 2023 afin d'augmenter la pression sur Dupont Teijin Films.

Dans son discours lors du piquet de protestation, l'assistant syndical Marc KIRCHEN a souligné : « L'appât du gain passe avant le travail et les salariés. Ce qui se passe ici, dans le groupe Celanese et chez DTF, est une honte ».

Dans ce contexte, le LCGB s'interroge 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 2022 !

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.

Les discussions dans le cadre de la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi chez Dupont Teijin Films S.A. ont, finalement, abouti à un accord le 20 avril 2023.

Grâce à la forte réaction et l'engagement immédiat du syndicat majoritaire LCGB ainsi que d'un important support estimable des représentants des ministères de travail et de l'économie, un plan de maintien dans l'emploi d'une durée de 6 mois a pu être signé pour les 160 salariés menacés.

L'accord du PME prévoit toutes les différentes mesures et dispositions légales nécessaires au maintien dans l'emploi, tel que, entre autres les prêts temporaires de main d'œuvre, les départs en retraite et préretraite, la formation ainsi que l'outplacement.

De plus, un comité de suivi a été créé qui aura pour principale mesure de suivre strictement l'évolution et l'application des mesures en respect strict des accords convenus et ceci afin de mettre tout en œuvre pour parvenir à trouver une solution pour chaque salarié dont le poste de travail sera supprimé.

Malgré une situation grave et peu réjouissante, cet accord confirme que les syndicats avec le fort soutien des ministères de l'économie et du travail sont parvenus à faire respecter le modèle du dialogue social du pays !





CARGOLUX

Attaque du modèle du dialogue social et recours contre la décision de l'ONC.

Après un bénéfice net record de 768,7 millions \$US en 2020 et de 1,3 milliard \$US en 2021, Cargolux vient d'annoncer une nouvelle année record avec un bénéfice net de 1,6 milliard \$US.

Après 15 réunions de négociations pour une nouvelle convention collective pour environ plus que 1.800 salariés de Cargolux, qui durent depuis 10 mois, la direction de Cargolux refuse catégoriquement toute amélioration salariale, toute amélioration durable des conditions de travail ainsi que toute sécurité d'emploi adéquate pour tous les salariés.

Suite à l'absence de volonté de la direction de Cargolux d'entamer des négociations réelles et sérieuses, le syndicat majoritaire LCGB ainsi que l'OGBL ont saisi l'Office national de conciliation (ONC) en date du 17 février 2023. Lors de la première réunion de l'ONC, la direction de Cargolux a confirmé son manque de volonté en demandant l'irrecevabilité du litige. Toutefois, après analyse et réflexion, l'ONC a rejeté la demande de Cargolux et a confirmé la légitimité de la saisine par les syndicats.

En vue de la prochaine rencontre devant la conciliation, trois nouvelles réunions de négociation ont été fixées afin de négocier sur les points prioritaires communiqués par les

syndicats à la demande de l'ONC. Lors de la première de ces réunions de négociations, la direction de Cargolux a annoncé aux syndicats qu'elle allait introduire un recours devant le Tribunal administratif contre la décision de l'ONC.

Bien que Cargolux ait déjà été déboutée de la même demande par l'ONC lors des dernières négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'histoire se répète désormais devant l'ONC. Ce nouvel acte commis par Cargolux est une première au Luxembourg, car jusqu'à présent aucun employeur n'a contesté une décision de l'ONC devant le Tribunal administratif.

Cette façon d'agir de Cargolux constitue une remise en question de la légitimité de l'ONC et vise comme seul but de détruire le modèle du dialogue social luxembourgeois. Cette attaque à l'encontre de l'ONC et du modèle du dialogue social luxembourgeois est inacceptable au vu de l'actionnariat de Cargolux. En outre, cette façon d'agir est nocive pour les négociations en cours et constitue une escalade complètement irresponsable du litige collectif dans le chef de la direction de Cargolux. En effet, un conflit social est inévitable en cas d'échec des négociations !

Au cours des trois dernières années, marquées par la pandémie, le personnel a fait de gros efforts et a démontré un engagement sans faille, permettant à Cargolux de relever les différents défis et de réaliser des bénéfices records pendant trois années consécutives. Au lieu de récompenser le personnel à juste titre pour son travail exemplaire, la direction de Cargolux s'obstine à afficher une attitude de mépris de ses salariés.

Les syndicats LCGB et OGBL restent engagés dans le cadre de ces négociations afin de trouver des solutions justes et équitables. De ce fait, ils revendiquent une fois de plus que la direction assume sa responsabilité vis-à-vis de ses salariés, de l'entreprise et du Luxembourg en tant que site économique en négociant une convention collective orientée vers l'avenir pour l'ensemble du personnel.

JOHN ZINK

Entrevue sur la situation économique de l'entreprise.



Suite à la demande d'entrevue du syndicat LCGB, une réunion avec la direction de John Zink a eu lieu en date du 6 avril 2023.

L'entrevue prévoyait de faire le point sur la situation économique de la société ainsi que sur les rumeurs de licenciement pour raisons économiques qui circulaient dans la société et dans la presse.

Suite à l'exposition de la direction, le LCGB a demandé à plusieurs reprises la confirmation à la direction qu'aucun licenciement dû à la situation actuelle n'aura lieu. Ceci a été affirmé par la direction John Zink.



Actions informatives

1 Innoclean

2-6 Dussmann Service





11



12



13



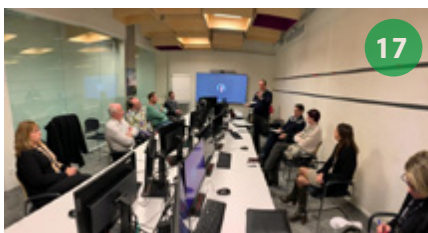
14



15



16



17

Réunions de travail

- 1 Luxlait
- 2 Domaines Vinsmoselle
- 3 MONDO
- 4 KD Europe
- 5 Comité LCGB-ACAP
- 6 Dussmann Lavador
- 6 Keter
- 7 Comité LCGB-INDUSID
- 8 ISS
- 9 Comité LCGB-SESF
- 10 Textilcord
- 11 Comité exécutif LCGB-SESF
- 12 LCGB-Navigation fluviale
- 13 Comité LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 14 POST Luxembourg
- 15 Fédération LCGB-Transport
- 16 Comité LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif
- 17 BIL



LCGB-CNSG

En chemin vers une professionnalisation du métier d'agent de sécurité.

À l'occasion de son assemblée générale le 28 février 2023, le LCGB-CNSG a renouvelé son comité, passé en revue les actions des deux dernières années et a adopté un programme d'action pour les deux années à venir axé notamment sur la reconnaissance et professionnalisation du métier d'agent de sécurité avec pour slogan « En chemin vers une professionnalisation pour demain ».

En raison des besoins sécuritaires de plus en plus pressants, le LCGB tient à rappeler son engagement de longue date pour une reconnaissance et professionnalisation du métier par la création au Luxembourg d'un véritable statut légal propre aux métiers de la sécurité et du gardiennage.

Une première étape a pu être franchie par la création d'un centre de formation sectoriel, instauré lors des dernières négociations collectives. Toutefois, ce centre de formation sectoriel ne délivre que des attestations de formations non diplômantes et non reconnues au niveau du Ministère de l'Éducation Nationale.

Le LCGB a ainsi poursuivi ses démarches en rencontrant durant ces derniers mois les différents acteurs gouvernementaux, ainsi que la fédération des employeurs pour exposer les problématiques et particularités liées à l'exercice du métier.

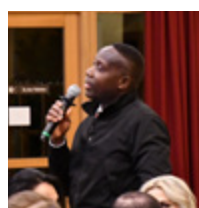
À force de persuasion et d'engagement, le travail porte ses fruits. En effet, le LCGB a réussi à convaincre toutes les parties prenantes à la création d'un diplôme sous forme

d'un DAP (Diplôme d'Aptitude Professionnelle). Cette formation de base sera dispensée sur 2 ou 3 ans et permettra de créer de réelles vocations. Pour ce faire, une équipe curriculaire a été créée dont le LCGB a obtenu la présidence de ce groupe.

Les premières réunions de travail ont d'ores et déjà débuté en fin d'année dernière, afin de permettre de définir dans un premier temps le profil professionnel, ainsi que le profil de formation suivant les besoins et réalités du terrain.

S'en suivra à définir le programme et cursus de formation. Si ce travail se poursuit à ce rythme, ce diplôme pourrait être finalisé à la rentrée 2024 et les premières formations pourraient débuter dans la foulée.

Le LCGB-CNSG ne perd pas de vue les objectifs fixés et met tous les moyens en œuvre pour les atteindre, et ce, dans l'intérêt de tous les salariés du secteur.



JOURNÉES DES DÉLÉGUÉS

En vue des élections sociales 2024, le LCGB organise des journées des délégués pour chaque secteur.

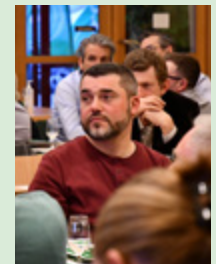
LCGB-SANTÉ, SOINS ET SOCIO-ÉDUCATIF

En date du 17 mars 2023, le comité fédéral LCGB- Santé, Soins et socio-éducatif a organisé sa journée des délégués. À l'ordre du jour figurait son renouvellement avec 17 membres.

Pour l'occasion une centaine de participants ont écouté l'invité Martin SCHAFFENRATH, Membre du conseil d'administration de la caisse de santé autrichienne, qui a tenu un discours sur la promotion de la santé en entreprise. Face au harcèlement

moral et au stress, il a proposé des pistes d'amélioration et des moyens efficaces pour assurer à une entreprise ou un établissement d'occuper des salariés en bonne santé et de garantir une bonne performance.

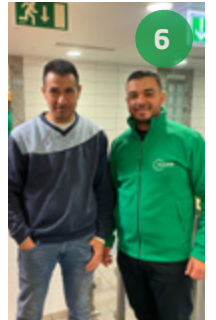
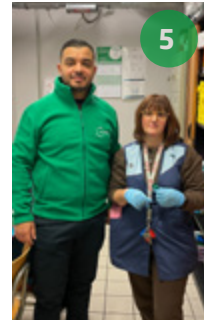
Le LCGB a également eu le plaisir d'accueillir la Vice-Première Ministre et Ministre de la Santé Paulette LENERT ainsi que la Ministre de la Famille Corinne CAHEN lors de la Journée des Délégués.



LCGB-INDUSID

En date du 29 mars 2023, le comité fédéral LCGB-INDUSID a organisé sa journée des délégués. À l'ordre du jour figurait son renouvellement ainsi que la présentation du programme d'actions.

Pour l'occasion une centaine de participants ont écouté les invités Georges RASSEL, Membre du Conseil d'administration chez Paul Wurth et Alexandre FLEURET, Expert SYNDEX, qui ont tenu un discours sur l'industrie luxembourgeoise face au défi de la décarbonation.





Actions informatives

1 Cactus

2 Nettoservice

3 Dussmann Service

4-6 ISS

7 SAMSIC

8-10 ONET

11-14 LCGB-POST au Postlaf

15-17 Luxair

18-21 LCGB-Construction & Artisanat

22-30 LCGB-Nettoyage de Bâtiments



CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉS

Le 15 mai 2023, le LCGB a organisé une conférence des délégués afin d'informer sur les nouvelles prestations et services du LCGB.

Environ 100 délégués du LCGB y ont participé et ont reçu des détails sur le nouvel accès mobile pour les membres « TonLCGB » ainsi que sur la coopération élargie avec l'agence AXA Philippe Hengen.

En tant que syndicat représentatif sur le plan national, le LCGB défend non seulement ses valeurs et ses engagements dans les différentes instances tripartites et dans les négociations des conventions collectives, notamment l'emploi sûr, la justice sociale et le renforcement du pouvoir d'achat, pour n'en citer que quelques-uns, mais aussi des prestations de services optimales et justes pour ses membres.



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



RÉUNION DE TRAVAIL AVEC LE PRÉSIDENT DE CREDIT SUISSE

Dès l'annonce du 19 mars 2023 du rachat de Credit Suisse par UBS, le LCGB, syndicat majoritaire dans l'entreprise, s'est réuni avec le président de la délégation du personnel afin d'analyser et de s'échanger quant aux répercussions éventuelles pour les salariés au Luxembourg.

SÉANCE D'INFORMATION SUR LA CCT DE LA VILLE DE LUXEMBOURG

En date du 2 mars 2023, les membres du LCGB et N.V.G.L. de la Ville de Luxembourg se sont réunis au Parc Hotel Alvisse pour recevoir des informations sur les nouvelles modalités de la convention collective de travail de la VdL.

À cette occasion, la secrétaire syndicale du LCGB, Céline CONTER a donné des explications sur les éléments importants, ainsi que sur les nombreuses améliorations comme le droit à la déconnexion ou l'introduction d'une nouvelle grille de salaire linéaire avec le nouveau modèle de carrière.



AGENDA DU LCGB

Voyage de 3 jours à Rome
5 - 7 juillet 2023

20^e anniversaire du LCGB-SESF
22 septembre 2023
Conservatoire de la Ville de Luxembourg
(33, rue Charles Martel | L-2134 Luxembourg)

POUR PLUS
D'INFOS
SCANNEZ-MOI



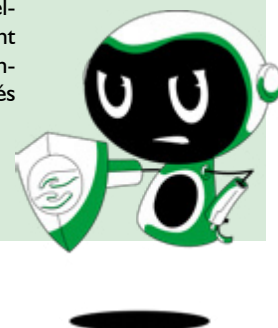
MANIFESTATIONS

Le LCGB montre son soutien aux salariés.



SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS DE CHEZ DELHAIZE

Avec la grande manifestation du 23 avril 2023 à Liège / Saint-Lambert, les salariés ont montré leur désaccord de franchiser les magasins Delhaize en Belgique. Le LCGB était également présent avec ses militants et y a soutenu, ensemble avec la CSC, la lutte des salariés belges !



LCGB-TRANSPORT : SOUTIEN AUX CONDUCTEURS ROUTIERS BIÉLORUSSES, GÉORGIENS ET OUZBEKS EN GRÈVE

Le 18 avril 2023, une délégation syndicale composée du LCGB, de la CSC-Transcom Belgique et des représentants de la CFDT France emmenés par Roberto PARRILLO, président des salariés du transport routier européen (ETF Road), a manifesté leur soutien aux conducteurs routiers biélorusses, géorgiens et ouzbeks en grève depuis plusieurs semaines sur le parking de la commune de Grafenhausen en Allemagne.

Ces chauffeurs travaillant pour des entreprises polonaises de transport attendent depuis des mois leur salaire. Le dumping social dans le secteur des transports doit absolument être discuté au Parlement européen à Strasbourg. Le LCGB suit ce dossier de près !

Cependant, les efforts ont payé, puisqu'après 3 semaines de lutte syndicale, les 65 conducteurs routiers de ces pays de l'Est susmentionnés ont reçu 197.345 euros d'arriérés de salaire. Il leur reste à recevoir 97.585 euros.

LA LUTTE SE POURSUIVRA JUSQU'AU BOUT !





Formations

- 1 Nettoyage de bâtiments
- 2 Secteur Public
- 3 Sécurité et gardiennage
- 4 Sidérurgie
- 5 Santé, Soins et socio-éducatif
- 6 Sécurité et gardiennage
- 7 Secteur Public
- 8 Nettoyage de bâtiments
- 9 SESF
- 10 INDUSID
- 11 Transport



LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

FRONTALIERS FRANÇAIS

Déclaration des revenus mixtes.



Tous les frontaliers français, dont le ménage dispose de revenus mixtes (p.ex. luxembourgeois et français) doivent déposer une déclaration d'impôt en France.

Signée en 2019 et entrée en vigueur en 2021, la nouvelle convention fiscale entre la France et le Luxembourg a fait augmenter la charge fiscale de nombreux frontaliers à revenus mixtes. Ceci était dû à un changement au niveau des règles de calcul.

Le LCGB a immédiatement dénoncé cette situation et entrepris plusieurs actions du côté des responsables luxembourgeois et français afin de rectifier cette situation. Il en résultait une mise en suspension des nouvelles règles de calcul pour les années d'imposition 2020 et 2021.

En parallèle, une étude d'impact de la nouvelle convention fiscale était prévue avant la mise en application définitive des nouvelles dispositions de la convention fiscale. Cette étude faisant toujours défaut, le LCGB est intervenu auprès des instances françaises afin de demander une prolongation de la suspension décidée en 2021. Cette suspension a désormais été confirmée pour l'année fiscale 2022.

Ceci permet aux frontaliers concernés de demander également pour l'année fiscale 2022 l'application des dispositions anciennes relatives à l'élimination de la double imposition, dite méthode du taux effectif, afin de bénéficier d'un meilleur traitement fiscal.

Le LCGB continuera à suivre de près ce dossier dans l'intérêt des salariés frontaliers concernés.

SOIRÉES D'INFORMATION SUR LA DÉCLARATION D'IMPÔT LUXEMBOURGEOISE



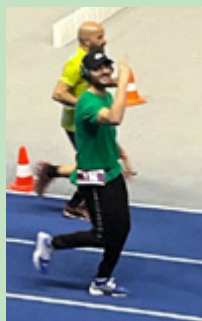
Thionville



St Vith



Orscholz



RELAIS POUR LA VIE

Les 25 et 26 mars, le LCGB s'est engagé dans la lutte contre le cancer en participant au Relais pour la vie de la Fondation Cancer. Pendant 24 heures, notre équipe a couru dans la Coque pour soutenir les malades du cancer, les survivants et leurs proches.



CONFÉRENCE DU LCGB-RENTIERS

Grand intérêt pour le discours du Vice-Premier ministre.

Le 28 mars 2023, le LCGB-Rentiers avait invité ses membres à une conférence pour discuter de la mobilité de demain.

François BAUSCH, Vice-Premier ministre et Ministre de la Mobilité a expliqué dans sa présentation « Le futur de la mobilité au Luxembourg » les enjeux et les concepts de la mobilité au Luxembourg.

Environ 80 membres ont participé avec grand intérêt et ont ensuite pris part à une discussion ouverte.





COMMISSION DES FRONTALIERS ALLEMANDS

Un meilleur environnement fiscal pour le télétravail exigé !

Le 1^{er} mars 2023, la commission des frontaliers allemands du LCGB s'est réunie pour une séance de travail.

La commission demande à nouveau un relèvement du seuil de tolérance fiscale pour le télétravail et les activités en dehors du Luxembourg. Le seuil de tolérance actuel de 19 jours est nettement inférieur aux seuils déjà améliorés pour les frontaliers belges et français (34 jours par an). C'est pourquoi la commission demande que des seuils de tolérance identiques soient appliqués à tous les salariés frontaliers.

En outre, le seuil de tolérance fiscale doit être aligné sur celui de la sécurité sociale (25 % du temps de travail), ce qui correspondrait à 55 jours par an.

La commission a également décidé des activités qui contribuent à une plus grande visibilité du travail du LCGB dans l'intérêt des salariés frontaliers.



VISITE DE L'USINE ROTAREX

Le 30 mars 2023 la commission des frontaliers belges LCGB-CSC a organisé une visite de l'usine Rotarex à Lintgen.

Les membres des commissions frontalières ont reçu un aperçu de la production de vannes et d'équipements pour une multitude d'utilisations liées au gaz. Le groupe Rotarex, présent au niveau mondial, occupe environ 1000 salariés sur les deux sites luxembourgeois.

Le LCGB tient à remercier l'entreprise pour les explications reçues.

improof

www.improof.lu

une nouvelle plateforme de réflexion pour
une économie durable et juste



La Chambre des salariés vient de lancer **improof**, une nouvelle plateforme de réflexion dont le but est d'alimenter le débat public et politique au Luxembourg et de contribuer au développement d'une économie juste et durable.

La plateforme se focalise sur différents thèmes relevant notamment de la politique économique et sociale.

La plateforme souhaite mettre en avant des contributions d'auteur-e-s désireux-ses de mener des réflexions en faveur :

- d'un travail dans des conditions de grande qualité,
- de la durabilité écologique et sociale,
- d'une consommation éco- et socio-responsable,
- du développement socio-économique,
- d'une justice distributive et de la cohésion sociale,
- de la lutte contre les exclusions et les inégalités,
- d'une formation initiale et continue englobant le développement de l'être humain dans tous les aspects de la vie.

SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



DÉCOUVREZ LES
DERNIERS ARTICLES ET
ABONNEZ-VOUS
À LA NEWSLETTER



Décès de notre collègue Joseph FREYLINGER

Le LCGB a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de notre collègue Joseph FREYLINGER.

À travers de longues années, Joseph était secrétaire syndical et membre de la section de Differdange. Le LCGB exprime ses sincères condoléances à la famille et aux amis en cette période difficile de deuil.



Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU