

01/2024

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Liste I LCGB – Le 1^{er} choix pour avoir un temps d'avance sur demain
P. 2

Table Ronde

L'intelligence artificielle dans le monde du travail
P. 8

CCT Bus

Signature officielle de la convention collective bus avec application rétroactive au 1^{er} janvier 2024
P. 24



Patrick DURY
Président National
du LCGB



Liste 1 LCGB - Le 1^{er} choix pour avoir un temps d'avance sur demain

“ Le 12 mars prochain, les salariés procéderont à l'élection de leurs délégations et jusqu'à cette date, chaque salarié et pensionné pourra remplir et renvoyer son bulletin de vote par correspondance pour l'élection de la Chambre des Salariés (CSL).

Ces élections sociales sont un moment crucial dans la vie de chaque syndicaliste qui se présente sur la **LISTE 1 LCGB**.

Ces élections sociales sont également un moment crucial pour le LCGB qui, par la réélection de nombreux délégués et par l'élection de bon nombre de nouveaux délégués, disposera d'un engagement plus fort sur le terrain, d'un engagement plus fort au cœur des entreprises.

Dans cet état d'esprit, jusqu'au 26 février, date limite pour le dépôt des listes de candidatures au sein des entreprises, les secrétaires syndicaux du LCGB sont à la recherche de nouveaux candidats et de nouvelles entreprises afin de renforcer les moyens d'actions du LCGB en faveur des salariés de ce pays.

La campagne des élections sociales bat son plein et les appels aux candidatures et au vote par correspondance pour l'élection des candidats de la **LISTE 1 LCGB** pour la CSL sont nombreux et présents sur les médias sociaux, les sites internet, les annonces publicitaires et les affiches dans les abris bus.

Les élections sociales du 12 mars 2024 se déroulent sur un fond de marasme économique. La crise du logement et du secteur de la construction suite à la hausse tardive mais brutale des taux d'intérêts de la Banque Centrale

Européenne (BCE), la crise du secteur de l'industrie suite à une augmentation effrénée des coûts énergétiques et le nombre croissant de faillites et de fermetures de petites et moyennes entreprises au sein de la construction, de l'artisanat et de l'Horeca sont signes et avertissements d'un ralentissement économique au niveau local et global qui sans une contre-politique engagée pourra mener à une récession couplée à la montée du chômage et de la misère sociale.

De surcroît, depuis fin 2023, un nouveau gouvernement est en place qui veut redémarrer l'activité économique dont le drapeau est actuellement en berne.

Ce gouvernement donne des signes contradictoires et timides.

La déclaration en crise d'une partie du secteur de la construction afin que les entreprises en difficulté puissent disposer du chômage partiel est la bonne décision, mais intervient tardivement. Les dispositions fiscales et économiques affichées afin de redémarrer le secteur du logement et de la construction sont loin des annonces tonitruantes au moment de la présentation du programme gouvernemental et ne permettront pas d'augmenter considérablement l'offre de logements à prix abordables pour les jeunes familles et familles à revenus modestes dont le manque est devenu un vrai défaut structurel de notre pays.

La volonté annoncée de ce gouvernement de « réformer les pensions à la baisse » à la suite des déclarations récentes dans la presse ne laisse présager rien de bon et, notamment, le manque d'entrain pour réorganiser la sé-

Participer aux élections sociales, c'est dans votre intérêt !

curité sociale afin de donner la priorité absolue aux intérêts des assurés est en contradiction évidente des propos tenus par les exposants du plus grand parti du gouvernement au moment fort de la campagne électorale des législatives de 2023.

“ **Du côté des employeurs, nous vivons un véritable pillonnage de revendications allant du jour de carence en cas de maladie, au démantèlement de notre système de pensions et, sans oublier bien sûr, l’appel d’introduire « incessamment, sous peu, mais enfin un index social ».**

Chères, chers collègues,

La gravité de la situation économique et politique de notre pays nécessite un renforcement du LCGB lors des élections sociales du 12 mars 2024.

Les salariés de ce pays ont besoin d’une organisation syndicale forte et indépendante qui se base sur deux priorités complémentaires pour réaliser son travail : des conditions de travail humaines, des rémunérations décentes et la sauvegarde des existences des salariés par rapport aux risques du chômage et de la maladie.

**Le 12 mars 2024, il n’y a qu’un choix possible.
Votez pour les candidats de la LISTE 1,
votiez pour les candidats du LCGB.**

SOMMAIRE

4	Élections sociales 12.03.2024
12	Actualité
22	Conventions collectives
24	Entreprises
42	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières



Élections sociales 12.03.2024



LISTE 1 LCGB - LE 1^{ER} CHOIX POUR AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN

En mars 2024, chacun pourra participer à renforcer les droits et les intérêts de tous les salariés. Face à la digitalisation, les lieux de travail, les tâches voire même les conditions de travail changent en permanence.

Voilà pourquoi le LCGB essaye de solidifier les droits ainsi que le pouvoir d'achat de tous les salariés à travers le 21^e siècle. En votant pour les candidats du LCGB, vous pouvez lutter vous-même pour la sauvegarde des droits et conditions de travail de tous les salariés de votre entreprise.

Le présent dossier illustre les informations sur la composition de la délégation du personnel ainsi que les modalités quant aux élections des délégués et leurs missions.



Les pages suivantes présentent les élections des délégations en entreprise. Si vous souhaitez en savoir plus sur ces élections dans votre entreprise, contactez votre délégation du personnel du LCGB ou votre secrétaire syndical du LCGB.





Mise en place d'une délégation du personnel

La mise en place d'une délégation est obligatoire au sein des entreprises occupant régulièrement au moins 15 salariés. La composition de la délégation varie en fonction du nombre de salariés :

Effectif	Délégués titulaires à élire	Délégués suppléants à élire
15-25	1	1
26-50	2	2
51-75	3	3
76-100	4	4
101-200	5	5
201-300	6	6
301-400	7	7
401-500	8	8
501-600	9	9
601-700	10	10
701-800	11	11
801-900	12	12
901-1.000	13	13

Effectif	Délégués titulaires à élire	Délégués suppléants à élire
1.001-1.100	14	14
1.101-1.500	15	15
1.501-1.900	16	16
1.901-2.300	17	17
2.301-2.700	18	18
2.701-3.100	19	19
3.101-3.500	20	20
3.501-3.900	21	21
3.901-4.300	22	22
4.301-4.700	23	23
4.701-5.100	24	24
5.101-5.500	25	25

Un temps d'avance sur demain

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.



Élection des délégués



Les élections se déroulent par vote secret à l'urne des salariés d'une entreprise. Les représentants du personnel sont élus pour un mandat de 5 ans. Les prochaines élections auront lieu le 12 mars 2024.

Qui peut voter ?

Tous les salariés et apprentis :

- âgés de 16 ans accomplis ;
- occupés dans l'établissement depuis au moins 6 mois au jour de l'élection.



Modes d'élection

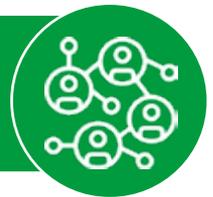
Le mode de scrutin varie selon le nombre de salariés de l'entreprise.

- système de la majorité relative (≤ 99 salariés)
Les élections se font sous forme de candidatures isolées. L'attribution des voix se fait en traçant une croix (+ ou x) dans la case réservée derrière le nom du candidat. Les candidats qui ont atteint le nombre le plus élevé de voix sont élus.

- représentation proportionnelle (≥ 100 salariés)
Les élections se font sous forme de listes de candidats. L'attribution des mandats de délégués se fait sur base des suffrages exprimés pour chaque liste. Chaque électeur dispose d'autant de voix qu'il y a de délégués à élire. L'électeur peut soit attribuer toutes ses voix à une liste de candidats en remplissant ou cochant le cercle de la case placée en tête de liste. Il attribue ainsi une voix à chacun des candidats.

Alternativement l'électeur peut attribuer une ou deux voix aux candidats de son choix en traçant une ou deux croix (+ ou X) dans la case réservée derrière le nom du candidat, tout en veillant à ne pas mettre plus de croix qu'il dispose de voix. Les mandats de délégués sont ensuite attribués sur base des voix recueillies par chaque liste.

Fonctionnement de la délégation



Missions et droits

La mission de la délégation du personnel est de sauvegarder et de défendre les intérêts des salariés au niveau des conditions de travail, de la sécurité de l'emploi et du statut social. Elle joue ainsi le rôle de médiateur entre salariés et employeurs.

La délégation accomplit ses missions en :

- présentant à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective ;
- veillant à la bonne application des lois, règlements et conventions collectives de travail (CCT) ;
- prévenant et apaisant les différends individuels ou collectifs entre l'employeur et les salariés ;
- proposant des modifications au règlement intérieur de l'entreprise.

La délégation du personnel a également pour mission :

- d'assister un salarié lors d'un entretien préalable au licenciement ;
- d'être informé en cas de modification de la situation juridique de l'employeur ;
- d'être informé et consulté en cas de création de postes à temps partiel ou en cas de recours au travail intérimaire ;
- de recevoir les détails et décomptes concernant l'horaire mobile de travail ;
- de rendre son avis par rapport aux demandes d'heures supplémentaires ;
- de veiller à la protection des salariés contre le harcèlement moral.



TABLE RONDE

Le 24 janvier 2024, le LCGB a organisé au Casino 2000 à Mondorf une table ronde sur l'impact de l'intelligence artificielle sur le monde du travail.

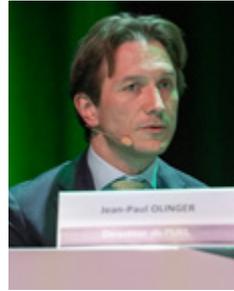
Les participants étaient issus des milieux syndicaux, politiques, économiques et recherche :

- Lex DELLES | Ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme
- Prof. Aline MULLER | Directrice générale du LISER
- Franca SALIS-MADINIER | Membre du Comité économique et social européen, Secrétaire nationale de la CFDT Cadres
- Jean-Paul OLINGER | Directeur de l'UEL
- Patrick DURY | Président national du LCGB

Le modérateur, Marco WAGENER, expert du LCGB, a d'abord donné la possibilité à tous les participants d'exposer leurs observations, les conséquences et les défis de leur point de vue respectif.

Des exemples très concrets ont également été cités pour illustrer l'étendue des possibilités et des conséquences de l'intelligence artificielle. Il est essentiel de définir un cadre clair quant à la manière dont l'intelligence artificielle est utilisée dans le monde du travail et aux conséquences possibles de son application. Dans ce contexte, ce ne sont pas les emplois qui évolueront, mais surtout les tâches des salariés.

Le système qui se trouve derrière doit avant tout être transparent et compréhensible pour tous les utilisateurs. C'est pourquoi le LCGB souligne son engagement à promouvoir la formation continue afin que l'homme puisse s'adapter aux changements engendrés par l'IA. Le modèle social est également nécessaire afin d'encadrer les salariés.





POUR PLUS
D'INFOS
SCANNEZ-MOI



AGENDA DU LCGB

**Festival des Migrations, des Cultures
et de la Citoyenneté**
24-25 février 2024 à la LuxExpo The Box

Journée des candidats
29 février 2024 au Casino 2000

Excursion de 3 jours à Munich
23-25 mars 2024

Fête du 1^{er} mai
1^{er} mai 2024 à Remich



LES 12 REVENDICATIONS ET PROPOSITIONS DU LCGB À PROPOS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

- 1** Le LCGB propose une **définition large de l'IA**. L'IA ne peut pas se limiter à quelques applications technologiques. Le principe à appliquer est : l'IA est ce que nous pensons être l'IA.
- 2** Le LCGB s'oppose aux arguments purement économiques et de compétitivité comme base de l'introduction de l'IA : pour toutes les applications, c'est **la protection des salariés qui doit être le point central**.
- 3** Le LCGB s'engage pour une discussion élargie dans le cadre du **dialogue social structuré**, et ce au Conseil économique et social, au Comité permanent du travail et de l'emploi et à la Tripartite.
- 4** Le LCGB exige que les **systèmes d'IA** doivent **pouvoir être expliqués** aux salariés (transparence). Ils ne peuvent pas être contraints d'appliquer aveuglément une boîte noire.
- 5** Le LCGB exige qu'une **évaluation des risques** avec la participation des représentants des salariés soit effectuée avant l'utilisation de systèmes d'IA.
- 6** Le LCGB s'engage pour une **interdiction de l'utilisation de l'IA à risque élevé**, notamment lorsque de tels systèmes servent à la surveillance, à l'évaluation et à la sélection des salariés.
- 7** Le LCGB demande que la **responsabilité de l'employeur** soit clairement définie lors de l'utilisation de systèmes d'IA. Tout comme l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés, il doit également rendre compte des effets dommageables de l'IA.
- 8** Le LCGB exige que la **législation relative à la cogestion** soit complétée : Les applications de systèmes d'IA doivent être soumises à la décision conjointe de l'employeur et des représentants des salariés.
- 9** Le LCGB exige des **mesures de formation initiale et de formation continue** dans le domaine de l'application des systèmes d'IA dans l'entreprise et pour les compétences numériques des travailleurs, aussi bien âgés que plus jeunes.
- 10** Le LCGB demande une **répartition équitable des gains de productivité** qui résultent de l'application de l'IA.
- 11** Afin de lutter contre une substitution de l'emploi par des logiciels, le LCGB s'engage en faveur d'un **impôt sur les applications de l'IA**. Ces recettes supplémentaires doivent servir de nouvelle source de financement des assurances sociales.
- 12** Enfin, le LCGB demande de garantir à ce que **l'action humaine et la supervision humaine** soient prioritaires lors de toutes les applications, conformément à son principe : « L'être humain au centre ».



À l'occasion de sa table ronde, le LCGB a publié le document de réflexion « **L'intelligence artificielle dans le monde de travail** ».

Pour accéder à la brochure, visitez lrgb.lu ou scannez le code QR





Actualité



ADOPTION D'UNE RÉOLUTION DE LA COMMISSION LCGB-RENTIERS NON À LA PRIVATISATION DE L'ASSURANCE PENSION VIA UN REMPLACEMENT DU RÉGIME PUBLIC PAR DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES !

En tant que structure syndicale visant à défendre les intérêts des retraités, la Commission LCGB-Rentiers s'engage particulièrement à défendre le pouvoir d'achat et de meilleures conditions de vie des retraités actuels et futurs.

La Commission LCGB-Rentiers se doit de constater que le projet de réforme du régime de pension, tel que prévu par le programme gouvernemental et tel que dévoilé dans les médias par la Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, ne va ni renforcer le pouvoir d'achat des retraités actuels ni améliorer la situation des futurs pensionnés.

Compte tenu d'un niveau de la réserve de pension, qui dépasse plus de 4,29 fois le montant des dépenses annuelles soit un montant de 24,5 milliards € au 31 décembre 2022, une détérioration du régime public sous prétexte d'une projection défavorable à l'horizon 2070 est inadmissible ! D'une part, les hypothèses à la base des projections sur la prochaine demie-décennie sont des plus pessimistes en prévoyant notamment le scénario d'un ralentissement important puis une stagnation de l'évolution démographique d'ici 2070. D'autre part, il ne faut pas perdre de vue que l'évolution passée réelle était toujours plus favorable que les projections antérieures.

Pour lire la suite, tournez la page.

Si les projections actuelles se réalisaient, alors la réserve de pension devrait intervenir une première fois en 2027 pour combler un déficit de la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP). Ce n'est pas la fin du régime des pensions, la réserve existe justement pour s'en servir en cas de besoin ! D'après les dernières prévisions et à politique constante, la réserve minimale légale de 1,5 fois les dépenses annuelles serait toujours respectée jusqu'en 2041 tandis que l'épuisement total de la réserve n'interviendrait qu'en 2047.

Il y a donc une marge de manœuvre financière plus que suffisante pour surveiller si la trajectoire prévisionnelle se réalise effectivement. Dans l'affirmative et fidèlement à la gestion tripartite de l'assurance pension, il revient alors aux représentants du Gouvernement, des syndicats et des employeurs de se réunir et de discuter en toute sérénité sur les mesures permettant d'assurer la viabilité financière du régime public d'assurance pension !

Dans ce contexte, la Commission LCGB-Rentiers n'a pas perdu de vue que la voie de la détérioration des prestations a déjà été engagée il y a 10 ans ! En effet, la dernière réforme de notre système de pension, entrée en vigueur au 1er janvier 2013, a notamment détérioré la formule de calcul des pensions (-13 % en moyenne pour les nouveaux pensionnés d'ici 2052) et introduit un automatisme légal en cas de dépassement du taux de cotisation global de 24 % (en 2027 selon les dernières prévisions) qui impactera négativement les pensions en cours puisque le facteur de réajustement des pensions sera diminué d'au moins 50 % et que l'allocation de fin d'année sera supprimée.

Comme dans le passé, la Commission LCGB-Rentiers continue à revendiquer à ce propos :

- une augmentation du montant de la pension minimale au-delà du seuil de pauvreté ;
- le maintien intégral de l'ajustement des pensions et de l'allocation de fin d'année par une abolition de l'automatisme légal visant une réduction de l'ajustement respectivement une suppression de l'allocation en cas de dépassement de la prime de répartition pure ;
- le maintien de l'âge légal d'entrée en pension à 65 ans et de la condition de stage de 480 mois pour le droit au départ en pension avec la possibilité d'une pension de vieillesse anticipée selon les conditions actuellement en vigueur.

De ce fait, la Commission LCGB-Rentiers s'oppose catégoriquement contre toute tentative gouvernementale de détériorer le régime public d'assurance pension respectivement toute tentative de transformer le système de répartition actuel (basé sur la solidarité entre générations puisque les cotisations versées servent à payer les pensions des retraités) par un système de capitalisation (principe de la pension individuelle, soit le salarié cotise pour sa propre pension dans un régime public ou doit compléter sa pension par des placements financiers) respectivement une obligation de recours à des pensions complémentaires.

Au contraire, la Commission LCGB-Rentiers est d'avis que la vraie piste à creuser pour assurer la viabilité financière de l'assurance-pension

est celle d'une augmentation des recettes du régime public. Par conséquent, la Commission LCGB-Rentiers revendique que le Gouvernement s'engage pour développer de nouvelles sources de financement comme p.ex. :

- le déplafonnement des cotisations (actuellement 5 fois le salaire social minimum) ;
- l'augmentation des périodes cotisées (p.ex. rachat de périodes d'études) ;
- la maintenance de la convergence entre secteur privé et public en ce qui concerne la formule de calcul des pensions respectivement une amélioration de cette convergence en harmonisant les plafonds et en introduisant la retraite progressive pour le secteur privé ;
- l'introduction d'une contribution spéciale sur les revenus du capital (dividendes ou intérêts) comme ceux-ci ne sont actuellement pas soumis aux cotisations sociales ;
- l'augmentation progressive du taux de cotisation si nécessaire.

Au vu des constats qui précèdent, la Commission LCGB-Rentiers s'engage pour une politique en faveur du pouvoir d'achat des pensionnés actuels et futurs ainsi que toute mesure qui vise à renforcer leur position au sein de notre société et leur donne le soutien, l'accompagnement et le respect qu'ils méritent.

Les délégués de la conférence nationale du LCGB-Rentiers appellent finalement tous les rentiers et salariés à s'affilier au LCGB et à soutenir son action pour la sauvegarde de leur droit de pension.

ENTREVUE AVEC LE NOUVEAU MINISTRE DU TRAVAIL

Le 30 novembre 2023, une délégation du LCGB a rencontré le nouveau Ministre du Travail Georges MISCHO pour un échange de vues sur le programme gouvernemental en matière de travail et d'emploi.



Après une présentation du Ministre du Travail sur les différentes mesures et réformes prévues par le Gouvernement, le LCGB a souligné ses revendications syndicales pour un renforcement du dialogue social au sein des entreprises, une amélioration des outils du maintien de l'emploi, notamment par des cellules de reclassements à travers les différents secteurs économiques, ainsi que l'organisation du temps de travail via la cogestion.

Le LCGB s'attend à ce que des rencontres régulières soient organisées entre le Ministre du Travail et les partenaires sociaux afin de discuter en détail des différentes réformes envisagées et de négocier à cet égard un consensus pour améliorer et moderniser le droit du travail.



ELECTIONS SOCIALES DU 12 MARS 2024

Dépôt des candidatures de la LISTE I LCGB pour la CSL.

Le 13 décembre 2023, une délégation du LCGB a déposé avec succès les candidatures de la LISTE I LCGB pour les élections de la Chambre des salariés (CSL) auprès de la Justice de Paix de Luxembourg. Au total, 114 candidats enthousiastes du LCGB se présenteront aux élections de la CSL le 12 mars 2024.

La délégation, accompagnée du secrétaire général adjoint Christophe KNEBELER, était composée des mandataires des listes de candidats LCGB pour les différents groupes de la CSL :

- **Régis BIGELBACH** (Groupe 1 – Salariés appartenant au secteur de la sidérurgie),
- **Jean-Claude WIRTZ** (Groupe 2 – Salariés appartenant aux secteurs des autres industries),
- **Pedro Leandro CORREIA RAMOS** (Groupe 3 – Salariés appartenant au secteur de la construction),
- **Robert GROSDENT** (Groupe 4 – Salariés appartenant au secteur des services financiers et de l'intermédiation financière),
- **Fabienne KARTHEISER** (Groupe 5 – Salariés appartenant au

secteur des services ainsi qu'aux autres branches non spécialement dénommées),

- **Victor SCHAMBOURG** (Groupe 6 – Salariés appartenant au secteur de l'administration publique et des entreprises à caractère public du secteur des communications, de l'eau et de l'énergie),
- **Claude FABECK** (Groupe 7 – Salariés appartenant au secteur de la santé et de l'action sociale),
- **François GLEIS** (Groupe 9 – Bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'invalidité à l'exception des agents retraités de la CFL et des agents de la CFL bénéficiant d'une pension d'invalidité).

Le LCGB remercie tous ceux qui ont contribué au succès du dépôt des candidatures de la **LISTE I LCGB**, le 1er choix pour avoir un temps d'avance sur demain !

ENTREVUE AVEC LE NOUVEAU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE



Le 15 décembre 2023, une délégation du LCGB a rencontré le nouveau Ministre de l'Économie Lex DELLES pour un échange de vues sur la politique économique du Gouvernement.

Parmi les sujets abordés figuraient la politique d'implantation de nouvelles entreprises au Luxembourg, la diversification du tissu économique luxembourgeoise, la décarbonisation du secteur de l'industrie, la création d'un cadre légal pour le travail via une plateforme numérique et les défis et opportunités de l'intelligence artificielle pour les emplois.

CONFÉRENCES DES DÉLÉGUÉS

Le 12 décembre 2023 et le 16 janvier 2024, le LCGB a organisé des conférences des délégués afin d'informer sur les élections sociales.

12 décembre 2023

Lors de la conférence des délégués du 12 décembre 2023, le LCGB a donné des informations sur les élections sociales qui auront lieu le 12 mars 2024. Plus de 100 délégués ont suivi attentivement les explications sur le déroulement et le système électoral pour la Chambre des salariés (CSL).

Le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a présenté le matériel informatif sur la CSL et a encore une fois souligné l'importance de l'engagement des délégués et des candidats pour le succès du LCGB dans le cadre des élections sociales.

Dans son discours, Patrick DURY, président national du LCGB, a souligné que le LCGB, grâce à sa représentativité nationale, joue un rôle décisif dans les négociations des conventions collectives, dans la tripartite nationale mais aussi dans les instances de la sécurité sociale.

Il a souligné à cette occasion que le syndicat offre à ses membres, par le biais de leur cotisation mensuelle, de nombreux services et avantages de qualité, comme par exemple consultation juridique gratuite en matière de droit du travail et de droit social.



16 janvier 2024

Lors de la conférence des délégués du 16 janvier 2024, le LCGB a donné des informations sur les élections sociales qui auront lieu le 12 mars 2024. Plus de 100 délégués ont suivi attentivement les explications sur le déroulement et le calendrier d'envoi des bulletins de vote CSL.

Le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL, a souligné l'importance de l'engagement des délégués et des candidats pour le succès du LCGB dans le cadre des élections sociales et a présenté les dates importantes dans le cadre des élections.

Dans son discours, Patrick DURY, président national du LCGB, a souligné que le LCGB a un temps d'avance sur demain et se préoccupe également de l'impact de l'intelligence artificielle sur le monde du travail. Dans ce contexte, le LCGB organisera une table ronde sur ce sujet en janvier 2024.

ECHANGE DE VUES AVEC LA NOUVELLE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le 6 février 2024, une délégation du LCGB a rencontré la nouvelle Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale, Martine DEPREZ, pour présenter ses revendications pour un système de santé plus juste et innovant respectivement une sécurité sociale qui met l'assuré au centre de l'action.

La pénurie de professions de santé, les problèmes croissants pour concilier vie active et professionnelle pour les métiers de la santé ainsi que les attributions de ces professions ont également été thématiques à l'aide d'exemples tirés de la pratique tout en formulant des pistes de solution pour remédier aux différentes problématiques.



ENTREVUE AVEC LE MINISTRE DE LA FAMILLE, DES SOLIDARITÉS, DU VIVRE ENSEMBLE ET DE L'ACCUEIL



Le 29 janvier 2024, une délégation du LCGB a été reçue par le Ministre de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, Max HAHN.

A cette occasion, les deux interlocuteurs se sont échangés sur les grandes lignes du programme gouvernemental dont p.ex. la prolongation projetée du congé parental à 9 mois, la réforme en cours de l'accueil gérontologique par la création d'une allocation complémentaire pour personnes âgées, les mesures à prendre pour faciliter l'accès au marché du travail des personnes en situation de handicap, une meilleure activation des bénéficiaires du REVIS ainsi que différentes mesures visant à lutter contre la pauvreté.

MESURES DE LA TRIPARTITE

Publication des barèmes de l'allocation de vie chère et de la prime énergie pour 2024.

L'allocation de vie chère (AVC) permet aux ménages à revenus modestes de faire face à l'augmentation des prix des biens à la consommation. Elle a été augmentée en 2022 afin de soulager davantage les ménages. De plus, une prime énergie a été introduite en mars 2022, dont le montant, tout comme l'allocation de vie chère, varie en fonction de la composition et des revenus du ménage.

Conformément à l'accord tripartite du 7 mars 2023, l'AVC et la prime énergie ainsi que leurs montants respectifs viennent d'être prolongés pour l'année 2024. L'AVC

est uniquement versée à la demande du ménage éligible. La prime énergie est automatiquement versée aux ménages bénéficiaires de l'AVC. Les ménages dont les revenus dépassent jusqu'à 25 % les plafonds limites de l'AVC peuvent uniquement en profiter sur demande.

La demande complète doit, en principe, parvenir au Fonds National de Solidarité (FNS) entre le 1^{er} janvier et le 31 octobre 2024 au plus tard. Le cachet de la poste fait foi. La demande pour l'AVC et la prime énergie se font à l'aide d'un formulaire unique.

LES MONTANTS EXACTS DE L'AVC ET DE LA PRIME ÉNERGIE FIGURENT DANS NOTRE TRACT.





RÉCEPTION DU NOUVEL AN DU LCGB

Plus de 500 délégués, militants et membres ont participé le 10 janvier 2024 à la réception de Nouvel An du LCGB au Casino 2000 à Mondorf-les-Bains.

Dans son discours, Patrick DURY, président national du LCGB, a d'abord passé en revue les grands dossiers de l'actualité syndicale dont notamment les dossiers Cargo-lux et CargoCenter, la sauvegarde d'emplois industriels par la négociation de nombreux plans de maintien dans l'emploi et la nécessité d'une relance de la construction de logements avec une offre plus large de logements abordables.

En parallèle, le LCGB revendique que toute mesure de sauvegarde des emplois doit être prise pour éviter des licenciements massifs dans les secteurs de la construction et de l'artisanat.

De plus, le LCGB se positionne clairement pour la pérennisation du régime public d'assurance pension. Le LCGB refuse toute tentative de privatiser ce système en remplaçant le système de solidarité intergénérationnel actuel.

Il est hors question que le système public soit réduit à une pension de base ou démantelé en forçant les assurés à recourir à des pensions complémentaires. L'assurance pension luxembourgeoise est un pilier essentiel du modèle social luxembourgeois, marqué par une gestion tripartite. Le LCGB défendra ce modèle par tous les moyens à sa disposition !







FÊTE DU 1^{ER} MAI

POUR TOUTE LA FAMILLE

à Remich

10h30

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

**ENCADREMENT
MUSICAL**

Plus de détails à venir

12h00

Repas convivial
(20 €, inscription obligatoire)

PENDANT TOUTE LA JOURNÉE

Manèges et animation pour toute la famille

ESPLANADE

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

**SAVE THE
DATE**





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Appui des écoles coraniques au Sénégal.

À travers le partenariat avec l'ONG Jeunesse et Développement (JED) au Sénégal, le projet appuie les écoles coraniques pour l'amélioration des conditions de vie des enfants et des jeunes.

Les écoles coraniques communément appelées « daaras » sont des écoles où les enfants et jeunes consacrent leur apprentissage à la mémorisation du Coran avec leur maître coranique. Les apprenants des écoles coraniques sont appelés « talibés », mot qui vient de la langue locale Wolof.

Les talibés sont issus de familles pauvres et confiés à un maître coranique pour assurer leur éducation. L'école est souvent située à plusieurs dizaines de kilomètres de leur village. Dès leur plus jeune âge, les enfants connaissent une rupture avec leur milieu familial et ils ne retournent généralement pas chez eux pendant plusieurs années. Ils sont logés par le maître coranique mais celui-ci n'est pas indemnisé par les familles pour les études de leurs enfants. Les talibés se voient donc dans l'obligation de mendier pour leurs repas et pour subvenir aux besoins de l'école.

Il est important de mentionner que l'ancrage des pratiques traditionnelles et les écoles coraniques où de nombreux enfants sont encore « scolarisés » est une réalité.

L'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt et son partenaire Jeunesse et Développement travaillent ensemble afin de les aider à sortir

de la mendicité et pour qu'ils aient accès à une éducation de meilleure qualité. La mendicité des talibés est interdite par la loi. Néanmoins, cela n'est pas respecté dans la pratique et les autorités sénégalaises ne prennent pas les mesures adéquates pour faire respecter cette loi.

Il faut également rappeler que les droits de l'enfant et le droit à l'alimentation dans les daaras sont des droits bafoués.



La précarité des familles ainsi que le manque de moyens des écoles coraniques qui les accueillent les exposent à une situation particulièrement vulnérable. La malnutrition, l'hébergement, l'accès à une éducation de qualité et aux soins de santé sont les principaux obstacles à l'épanouissement des talibés.

Conscient de cette situation alarmante, Jeunesse et Développement appuie les écoles coraniques à travers l'organisation des classes d'alphabétisation, la sensibilisation des maîtres coraniques pour l'amélioration des conditions de vies des talibés et accompagne l'autonomisation financière des maîtres coraniques afin de réduire la mendicité.

De manière concrète, des éducateurs de JED interviennent dans les daaras pour donner des cours de français et de mathématiques aux jeunes talibés. En amont, JED travaille en étroite collaboration avec les maîtres coraniques au travers de leurs associations, les membres des comités de veille et de protection qui sont des acteurs locaux vivant dans les quartiers.

Il s'agit de mobiliser les maîtres coraniques à travers plusieurs rencontres dans un processus de sensibilisation.

De plus, JED s'occupe aussi de l'inscription des enfants à l'école non formelle et à l'état civil pour qu'ils obtiennent une carte d'identité. Au total, environ 170 enfants talibés sont alphabétisés grâce à l'intervention de JED chaque année.

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 : CCPLULL



Conventions collectives



AMER-SIL S.A.

Validité : 01/01/2023-31/12/2024

Acquis :

- augmentation de la valeur des tickets restaurant de 8,50 € à 10,80 € à partir du 1^{er} janvier 2024 ;
- harmonisation des jours de congé d'ancienneté entre les salariés de l'administration et les salariés de la production ;
- intégration des horaires des postes actuels, qui ont été mis en place lors de la pandémie, dans la convention collective ;
- introduction d'un cadeau d'ancienneté ;
- versement d'un pécule de vacances identique pour chaque salarié, sous condition que l'ancienneté correspondante soit accomplie au 1^{er} juillet auprès de l'employeur ;
- ajout d'un nouvel article sur le droit à la déconnexion dans la CCT.



International School of Luxembourg (ISL)

Validité : 01/09/2023-31/08/2024

Prolongation d'une année de la CCT

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 :

- Maintien de l'index et de l'ajustement des pensions
- Réforme fiscale en faveur des bas et moyens salaires
- Augmentation du salaire minimum au-dessus du seuil de pauvreté
- Amélioration des allocations familiales
- Négociation de conventions collectives attractives



Découvrez nos valeurs
et engagements

A photograph of a man in a light blue shirt and dark blue tie, smiling as he receives a white business card from another person. The scene is set in an office environment. A large green circular graphic is overlaid on the left side of the image, containing the word 'Entreprises' in white text, flanked by two white diagonal lines.

Entreprises



Signature officielle de la convention collective bus : APPLICATION RÉTROACTIVE AU 1^{ER} JANVIER 2024

En présence des présidents du LCGB et l'OGBL, une réunion avec la FLEAA, la Ministre de la Mobilité et des Travaux Publics et le Ministre des Finances s'est tenue en date du 5 février 2024 au Ministère de la Mobilité et des Travaux Publics afin de clarifier le financement de la nouvelle convention collective du secteur bus.

Lors de cette entrevue, les syndicats ont insisté et rappelé qu'un accord de principe a été signé en date du 14 septembre 2023 en vue d'une application de la convention collective au 1^{er} janvier 2024.

Les Ministres ont finalement confirmé leur engagement pour la mise en application des améliorations négociées rétroactivement au 1^{er} janvier 2024.

Le 9 février 2024, le LCGB-ACAP, syndicat majoritaire au sein du secteur bus, l'OGBL et la FLEAA ont enfin signé officiellement la nouvelle convention collective qui prévoit d'importants avantages et améliorations pour les 4.000 salariés du secteur.

Pour lire la suite, tournez la page.



Celle-ci est reconduite pour 36 mois et les négociations entre partenaires sociaux ont abouti à une évolution substantielle des conditions de travail et de pouvoir d'achat avec l'introduction notamment :

- un 13^e mois payable mensuellement pour tout le personnel roulant, donc chaque mois 1/12^e de la rémunération en tant que complément de salaire ;
- des chèques repas de 10,80 € pour chaque amplitude d'au moins 6 heures pour les chauffeurs de bus et minibus ;
- 4 jours de congé supplémentaire annuel ;
- une prime de 80 € par jour de travail dépassant le nombre de jours de travail normaux sur une période de référence de 4 mois ;
- le paiement direct de la prime de 80 € en cas d'accumulation de plus de 5 jours supplémentaires de travail à la fin du mois ;
- le paiement direct des heures supplémentaires dépassant 10% du temps de travail mensuel pendant la période de référence de 4 mois ;
- l'augmentation de 500 € du barème des chauffeurs avec permis DI à partir du 1^{er} janvier 2024.

Pour le LCGB-ACAP, ce résultat est l'aboutissement de revendications de longue date du secteur et permettra de valoriser à juste titre du travail quotidien des chauffeurs d'autobus privés !

DUPONT DE NEMOURS, DUPONT TEIJIN & PERFORMANCE SOLUTIONS

Défaut de salaire auprès des entreprises Dupont.



Depuis le mois d'octobre 2023, de graves défauts de salaires apparaissent auprès des entreprises précitées ! Ces défauts peuvent atteindre jusqu'à 30% de manque salariale. Il s'agit clairement d'une dette envers le salarié !

En effet, suite à la mise en place d'un nouveau système de gestion des salaires sur le continent américain, les ressources humaines des sites au Luxembourg ne sont plus en mesure de pouvoir assurer le paiement approprié des salaires et suppléments dus aux salariés !

La délégation du personnel, soutenu par les syndicats LCGB et OGBL, dénonce fermement cette situation inacceptable et indigne d'un groupe d'envergure et de nom tel que Dupont.

Depuis le mois d'octobre 2023, la délégation du personnel et les syndicats ont tentés par différentes interventions du dialogue sociale de remédier à cette situation.

Force est de constater, que le groupe dénie le respect du dialogue social et bafoue les droits des salariés !

Par conséquent et au vu de l'inefficacité du système, les salariés ont perdu totalement confiance, les syndicats exigent de remettre en place l'ancien système de gestion afin de rétablir cette situation jusqu'à nouvel ordre.

Le cas échéant, le LCGB et l'OGBL se réservent le droit de mener des actions qu'ils jugeront nécessaires !



Nouvelle édition
de la brochure
« Vos prestations
sociales »





DÉCLARATION D'IMPÔT

**Aide et assistance pour
les affiliés du LCGB***

*affiliés depuis plus de 6 mois



Pour plus d'informations, contactez-nous :
☎ +352 49 94 24-222 | ✉ infocenter@lcgb.lu
ou scannez le code QR ou via « TonLCGB.lu »





LIBERTY DUDELANGE

La délégation du personnel, le LCGB et l'OGBL rencontrent les Ministres du Travail et de l'Économie.

En date du 4 décembre 2023, suite à la demande des syndicats LCGB, syndicat majoritaire dans l'entreprise, et l'OGBL, la délégation du personnel, soutenue par les syndicats, ont rencontré, pour la première fois, les 'nouveaux' Ministres, Georges MISCHO, ministre du travail, Lex DELLES, ministre de l'économie, afin de faire le point sur la situation d'avenir pour Liberty Dudelange.

Suite à la rencontre avec la direction générale de Liberty, en date du 23 novembre 2023, la délégation du personnel ainsi que les syndicats LCGB et OGBL, ont pu se rendre compte, une fois de plus, que la gravité de la situation ne cesse de s'empirer, menant de plus en plus vers le scénario catastrophe de la faillite !

Comme expliqué dans le contenu de notre précédente communication, détaillée, du 23 novembre, la direction nous avait clairement « mendié » d'entamer les négociations d'un Plan de Maintien dans l'Emploi.

Sans revenir sur les détails déjà commentés, le LCGB, l'OGBL avaient de suite introduit une demande de rencontre des Ministres de l'économie et du travail.

Depuis maintenant presque trois années, la patience des salariés, de la délégation du personnel et des syndicats est épuisée ! Les paroles et les promesses sans lendemain, créent une lassitude omniprésente, sur le site devenu fantôme !

A l'issue de la réunion de ce jour avec les deux ministres, accompagnés par les experts qui suivent le dossier depuis la chute de Greensill, les syndicats et la délégation du personnel ont initié les discussions en rappelant brièvement la situation économique actuelle, ne cessant de se dégrader sur le site de Dudelange, ainsi que le climat d'incertitude indescriptible, suscitant une ambiance toujours plus lourde, présentement sur le site.

Nous avons ensuite réitéré notre demande de soutien de la part du gouvernement, déjà promis dès le début de la faillite de Greensill. Ce soutien consistait en deux points essentiels déjà évoqués par le passé avec les précédents ministres, notamment :

1. En cas de faillite du site de Dudelange sous l'égide de Liberty, nous sollicitons l'accompagnement des salariés afin

d'éviter une perte momentanée des salaires.

2. Réactivation d'un plan B, en vue d'imaginer et relancer les solutions de reprises par un nouvel acteur industriel.

Avant tout, les syndicats ont remercié les deux ministres, en mettant l'accent sur le soutien et l'accompagnement fourni à ce stade des discussions, essentiellement depuis l'annonce, il y a plus de deux ans, de la faillite de Greensill. Ne craignons pas les mots, aujourd'hui la paix sociale est garantie et toujours présente grâce à cet engagement et ce soutien du gouvernement !

Cependant la situation se rapproche toujours au plus près des limites de la tolérance ! Concernant le scénario, catastrophique, qui pourrait conduire à une faillite, les Ministres de l'économie et du travail ont clairement réaffirmé l'assistance totale du gouvernement afin d'éviter, autant que possible, des manquements salariaux éventuels, le cas échéant, dans les semaines à venir !

Les Ministres ont également confirmé la volonté du gouvernement de soutenir les salariés en vue de la reprise de l'activité sur le site de Dudelange.

Le gouvernement croit en l'avenir de l'usine et de ses emplois !

En conclusion, les Ministres ont annoncé qu'ils allaient rencontrer prochainement la direction de Liberty afin de faire le point général sur la situation de l'entreprise et conclure par les perspectives réellement possibles.

Le ministre de l'Économie a garanti le rôle de son ministère en tant que facilitateur,

pour poursuivre, voire réanimer un plan de secours qui permettra d'étudier toutes les solutions possibles avec un éventuel véritable acteur industriel qui pourra offrir des perspectives au site de production et ses emplois !

TOUT SERA MIS EN ŒUVRE pour trouver une solution pour l'avenir du site de Dudelange !

De leur côté, les syndicats LCGB et OGBL continuent de juger l'attitude du groupe Liberty de toujours plus minable, cette façon d'agir n'est ni plus ni moins qu'une façon de TUER 'à petit feu' le métier et le professionnalisme présent au sein de l'entreprise !

Les syndicats et la délégation du personnel ont réaffirmé, au gouvernement, leur incrédulité envers le Groupe Liberty, ne pouvant plus s'imaginer une reprise de l'activité avec ce groupe !



BUS VERS DES SITES INDUSTRIELLES

Sursis au sujet de la suppression des lignes de bus vers des sites industrielles et sidérurgiques : la nouvelle Ministre prend ses responsabilités.

En décembre 2023 le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur du transport, avait sollicité la nouvelle Ministre de la Mobilité et des Travaux publics dans le cadre de la suppression des lignes de bus reliant plusieurs sites industriels et sidérurgiques luxembourgeois.

Pour mémoire, le LCGB avait déjà rencontré en date du 1^{er} février 2023 le Ministre précédent, afin d'échanger à ce sujet. À la suite de cette entrevue, le LCGB avait obtenu un ferme engagement que ces lignes seraient maintenues aussi longtemps qu'une solution pérenne et acceptable s'y substitue.

Or et à ce jour, aucune décision ou alternative concrète n'avait été proposée, alors qu'il a pourtant été convenu que la suite de ce dossier se ferait en concertation avec le LCGB.

Malheureusement ceci ne fut pas le cas et le LCGB l'avait amèrement déploré.

Cependant, face à l'insistance et l'engagement du LCGB dans le cadre de ce dossier et après avoir clairement décrit les différentes problématiques et inquiétudes ren-

contrés par les salariés impactés, la nouvelle Ministre compétente, a finalement décidé de maintenir pour le moment ces lignes de bus. Le maintien des lignes concernées est assuré jusqu'au 13 avril 2024 et la ministre envisage une rencontre avec le LCGB pour discuter de différentes solutions ou alternatives viables pour les salariés.

Le LCGB salue cette décision et rappelle que la suppression de ces lignes aurait eu pour

conséquence d'impacter près de 800 salariés les empruntant quotidiennement.

Le LCGB se tient bien évidemment à l'entière disposition du Ministère de la Mobilité et des Travaux Publics pour tout échange relatifs à l'évolution de ce dossier.

Le LCGB étant un syndicat d'actes et non de paroles, ce dernier continuera à défendre activement les intérêts des salariés concernés.







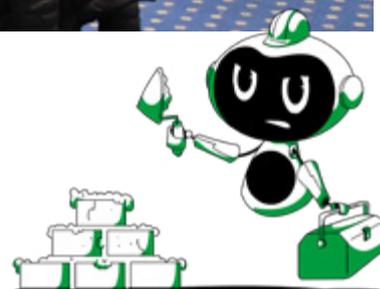
Réunions de travail

- 1 Kannerhaus Woltz
- 2 WSA
- 3 St George's International School
- 4 LCGB-Secteur Public
- 5 BNP Paribas
- 6 LCGB-Transport
- 7 Euro-Composites
- 8 LCGB-CNSG
- 9 LCGB-SESF
- 10 POST Luxembourg
- 11 Commune Sanem et Schifflange
- 12 Dussmann Catering
- 13-14 LCGB-Construction & Artisanat
- 15 Ville d'Echternach
- 16 LCGB-ACAP
- 17 LCGB-Navigation fluviale
- 18 Mersch et Schmitz
- 19 LCGB-ACAP
- 20 LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif
- 21 WSA
- 22 LCGB-Transport
- 23 Comité fédéral
LCGB-Construction & Artisanat



CONSTRUCTION

Rassemblement de mobilisation en faveur de la sauvegarde de l'emploi et une valorisation l'engagement des salariés !



En date du 7 décembre 2023, le LCGB a organisé au Parc Hotel Alvisse un rassemblement de mobilisation pour les salariés du secteur construction. Près de 150 personnes présentes ont montré leur engagement pour la garantie TOTALE du maintien dans l'emploi pour TOUT le secteur ainsi que pour des conditions de travail et de salaires dignes et reconnaissances du travail des salariés du secteur !

Alors que les syndicats sont en cours de négociation de la convention collective de travail en ce moment, en priorité, le LCGB est conscient que le secteur de la construction fait face à plusieurs défis et incertitudes quant au maintien des emplois existants.

Pour rappel, le LCGB, syndicat favorable au plan de maintien de l'emploi sectoriel, avait demandé début octobre au gouvernement de convoquer une tripartite urgente afin que toutes les mesures nécessaires soient prises pour faire face aux crises successives qui ont ébranlé le secteur de la construction depuis 2020.

Une tripartite, tout comme un plan de maintien dans l'emploi sectoriel, permettrait d'une part de soutenir le secteur et d'autre part, de fonder les bases de relance pour le secteur essentielles à sa survie.

Le maintien des emplois ainsi qu'une amélioration de l'attractivité des métiers de la construction constituent les éléments clés pour garantir une reprise des activités sur les chantiers. Pour cela, il faut engagement fort des représentants patronaux pour une convention collective valorisant le travail des salariés du secteur.

Il faut enfin agir !



Dans le cadre d'une rencontre avec les ministres de l'Economie et du Travail, le LCGB s'engage pour des mesures de sauvegarde de l'emploi et des conditions de travail et de rémunérations reconnaissantes.



Le 8 décembre 2023, le LCGB a rencontré le Ministre de l'Economie et le Ministre du Travail concernant la situation actuelle dans le secteur du Bâtiment et du Génie civil.

Lors de cette réunion, le LCGB a exprimé ses plus vives inquiétudes quant aux risques pour les emplois dans le secteur. Le LCGB s'est prononcé en faveur d'une réunion tripartite afin d'agir à tous les niveaux en vue de prendre toutes les mesures nécessaires pour stimuler à nouveau le secteur et permettre ainsi une reprise progressive de l'activité.

Le LCGB a également insisté sur les mesures à mettre immédiatement en œuvre pour sauvegarder TOUS les emplois du secteur, notamment par un plan de maintien de l'emploi sectoriel (PME).

D'autre part, le LCGB s'est également exprimé sur la lenteur des discussions autour de la négociation de la CCT. Le LCGB a exposé aux Ministres son point de vue qui consiste à poursuivre la négociation, en parallèle du PME sectoriel, uniquement sur les points retenus par les syndicats qui visent à préparer les compétences et la motivation des salariés pour une reprise dans des conditions idéales.

D'autres discussions opportunes doivent maintenant suivre pour permettre une action rapide et la relance du secteur. En ce sens, les syndicats rencontreront très prochainement, à nouveau, les fédérations des employeurs.

Plan social chez Stugalux : Le dialogue social a échoué

Après deux semaines de négociations, la direction de Stugalux Constructions a annoncé la mise en place d'un plan social de 6 mois conduisant au licenciement de 65 salariés. Le LCGB s'est clairement exprimé en faveur de la négociation d'un Plan de Maintien dans l'Emploi afin de défendre, à tout prix, les emplois menacés.

Une fois de plus, le LCGB dénonce la léthargie des décideurs politiques et qui provoque une dégradation sans cesse la situation. Un plan sectoriel de maintien de l'emploi, comme le LCGB l'a revendiqué pendant des mois, aurait permis d'éviter le pire.

Le LCGB reste bien entendu aux côtés de tous les salariés concernés et de veiller à la bonne mise en œuvre du plan social.

Ouverture du droit au chômage partiel conjoncturel Secteur de la construction : le gouvernement agit enfin !

Après des mois pendant lesquels le LCGB a demandé une tripartite sectorielle respectivement la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi sectoriel pour sauvegarder les emplois dans le secteur de la construction, le LCGB se réjouit que le gouvernement réuni en conseil ait enfin décidé à ce jour de déclarer cette partie du secteur de la construction en crise conjoncturelle.

Désormais les entreprises de terrassement, démolition et

construction de bâtiments résidentiels et non-résidentiels impactées par la baisse des ventes d'habitations pourront introduire au Comité de conjoncture une demande de chômage partiel conjoncturel.

Le chômage partiel conjoncturel est une mesure d'aide visant à éviter des licenciements puisque les entreprises concernées peuvent seulement en profiter en s'engageant clairement à ne licencier aucun salarié pour raisons économiques !

Plus d'informations sur

- » les démarches préalables,
 - » conditions,
 - » indemnités et
 - » la durée maximale de l'indemnité
- sur notre tract







Actions informatives

- 1-6 ISS
- 7-9 POST Luxembourg
- 10-11 Samsic
- 12 LCGB-SESF
- 13 LCGB-CNSG
- 14 Costantini
- 15 WISAG & Nettoservice
- 16 WSA
- 17 CFL Logistics
- 18 Administration Gouvernementale
- 19-24 ABSC
- 25-27 Luxlait
- 28-33 LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 34 CLOOS
- 35 CACEIS



TRANSFERT DE L'ACTIVITÉ DU CARGOCENTER

Accord global signé - Les emplois, les conditions de travail et les existences des salariés sont garantis.

Fin mai 2023, Luxair avait décidé de ne plus participer à la soumission concernant les licences pour le « Ground handling cargo ». Par conséquent, les 1.200 salariés du CargoCenter ont dû vivre un calvaire énorme de 7 mois avec des incertitudes et inquiétudes quant à la pérennité de leurs emplois et conditions de travail. Après de nombreuses démarches des syndicats dont notamment de multiples rencontres avec toutes les parties impliquées et l'organisation d'un piquet de protestation en date du 29 septembre 2023, un accord global dans l'intérêt de tout le personnel du CargoCenter a enfin pu être dégagé.

Le 20 décembre 2023, les syndicats LCGB, OGBL et NGL-SNEP ont signé un accord avec les directions générales de Luxair et Luxcargo Handling concernant le transfert du personnel du CargoCenter de Luxair vers Luxcargo Handling suite à l'attribution des licences pour la fourniture des services de « Ground handling cargo ».

L'accord global signé prévoit ce qui suit :

1. Les salariés transférés chez Luxcargo Handling bénéficieront d'une garantie d'emploi. En cas de sureffectif éventuel, aucun licenciement pour raison économique n'aura lieu et le cas échéant Luxcargo Handling s'engage à négocier un plan de maintien dans l'emploi (PME) avec les syndicats contractants.
2. Une convention collective individuelle pour Luxcargo Handling sera conclue sur base de la convention collective de Luxair garantissant la sauvegarde des droits et acquis des salariés dès la date du transfert du personnel.
3. Une représentation du personnel adéquate sera garantie dès le transfert du personnel afin de pouvoir accompagner le transfert des salariés.
4. Un accord quant aux accords existants et les avantages extra-légaux spécifiques au personnel Luxair pour les salariés transférés a pu être trouvé.

Il s'agit d'un bon accord global puisque les points ci-dessus répondent aux inquiétudes et incertitudes du personnel du CargoCenter et représentent une amélioration substantielle par rapport aux dispositions de la loi en matière de transfert d'une activité.

C'est uniquement grâce à la persévérance des syndicats avec le soutien permanent du personnel lors des différentes actions syndicales et manifestations que cet accord global a pu être obtenu.

L'accord global conclu avec Luxair et Luxcargo Handling fait preuve d'une reconnaissance du travail sans faille réalisé jusqu'ici par le personnel du CargoCenter en garantissant la pérennité de leurs emplois, leurs conditions de travail et leurs existences.



LCGB-SESF

Conventions collectives Banques et Assurances : En route vers des conventions collectives de qualité par le biais d'un front syndical commun.

En date du 29 novembre 2023, les 3 organisations syndicales principales du secteur financier LCGB-SESF, OGBL et ALEBA, ont dénoncé partiellement les Conventions Collectives 2021-2023 appliquées respectivement dans les banques et les compagnies d'assurances, et qui viennent à échéance le 31 décembre 2023.

Ces dénonciations partielles sont accompagnées des catalogues de revendications communs des organisations syndicales, fruit d'une collaboration fructueuse en front commun entre elles.

Ces catalogues de revendications communs ont été méticuleusement élaborés durant plusieurs semaines de travail intensif mais constructif dans de nombreuses réunions intersyndicales, aboutissant à un résultat très riche reprenant le meilleur des revendications de chaque syndicat pour chacun des deux secteurs d'activités.

Ils sont une réponse directe aux défis actuels et aux besoins futurs des travailleurs dans le secteur des banques et des assurances.

Les principales revendications syndicales portent sur :

- l'intégration des cadres dans les conventions collectives,
- de substantielles augmentations salariales pour tous,
- l'investissement dans les formations de tout un chacun,
- des adaptations des congés extraordinaires,
- la mise en œuvre de mesures préventives pour atténuer la santé et les risques psychosociaux comme le repos et le bien-être,
- les mesures souples de travail, notamment le télétravail,
- ainsi que sur un meilleur encadrement des droits des délégations. ou pour les compensations des heures supplémentaires, etc....

Le même jour, les organisations syndicales ont reçu la dénonciation partielle des conventions collectives respectives de la part de l'ABBL et de l'ACA.

Les négociations entre les partenaires sociaux débiteront dans les semaines à venir, avec

pour objectif d'aboutir à un accord équitable et satisfaisant pour toutes les parties impliquées.

La première réunion de négociations pour le renouvellement des conventions collectives se tiendra le 14 décembre 2023 après-midi avec l'ACA pour les Compagnies d'Assurances, et le 15 décembre 2023 après-midi avec l'ABBL pour les Banques.

La détermination à défendre les intérêts des salariés demeure la priorité des 3 organisations syndicales principales du secteur financier LCGB-SESF, OGBL et ALEBA, aspirant à réaliser des progrès significatifs dans le renouvellement des conventions collectives avec engagement et ténacité.

Ainsi, les syndicats ont décidé d'unir leurs forces et de façonner ensemble un avenir professionnel plus juste et gratifiant pour les salariés du secteur financier.



LCGB-CNSG : Visite des installations du centre de formation sectoriel au LuxairCargo

Dans le cadre de l'élaboration du Diplôme d'Aptitude Professionnel (DAP) « Agent de sécurité et sûreté », l'équipe curriculaire présidée par le LCGB, a visité en date du 13 décembre 2023, les installations du centre de formation sectoriel (SITC) au LuxairCargo.

S'en est suivi une visite de la zone de sûreté aéroportuaire, afin de découvrir les différents

aspects des métiers de la sécurité privée et permettre ainsi d'avoir une vision plus large de cette profession.

Si les travaux se poursuivent à ce rythme, ce diplôme pourrait être finalisé pour la rentrée 2024/2025, avec le début des toutes premières formations.



CFL MULTIMODAL

Manque à gagner d'au moins 130 € à cause du syndicat majoritaire.

Lors de la dernière réunion de négociations avec la direction du groupe CFL multimodal en date du 7 décembre 2023, le LCGB a tout mis en œuvre afin de parvenir à un accord viable pour les salariés, en vue du renouvellement de la convention collective pour une année supplémentaire.

Cependant et alors que jusqu'à présent, les deux organisations syndicales faisaient front commun tout au long de ces négociations, contre toute attente, le syndicat majoritaire dans l'entreprise a formulé unilatéralement le 18 décembre 2023 une proposition à la direction du groupe qui l'a finalement acceptée.

Sans concertation préalable avec le LCGB, les chèques repas ont été fixés à un montant à 10,80 € et seront seulement introduit à partir du 1^{er} avril 2024 !

Alors qu'il y avait certainement une possibilité d'aller plus loin dans les négociations, autant sur l'augmentation du montant du chèque repas que dans sa date de mise en application, le syndicat majoritaire a préféré à la hâte trouver rapidement un arrangement avec la direction en vue de se profiler pour les prochaines élections sociales du 12 mars 2024.

Par ailleurs et quand même bien la proposition aurait été acceptable pour les salariés, il y a tout de même lieu de se poser la question d'une association contre nature dans ces négociations.

Mis devant le fait accompli et afin de ne pas compromettre aux salariés de pouvoir bénéficier des autres améliorations négociées en commun, le LCGB a signé en date du 21 décembre 2023 un accord pour reconduire la convention collective jusqu'au 31 décembre 2024.

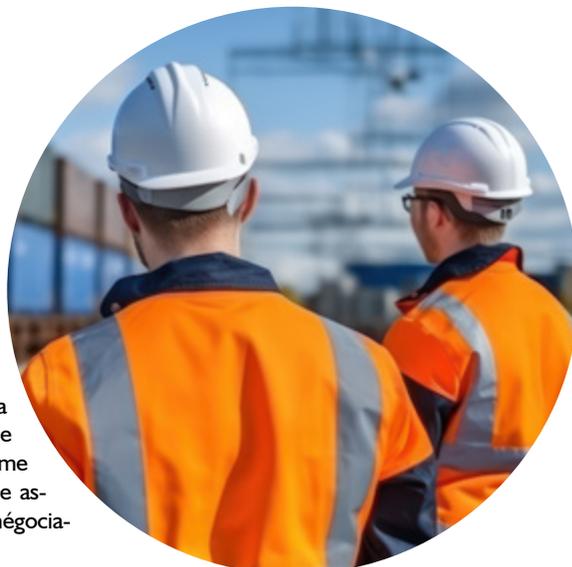
Cet accord prévoit notamment les améliorations suivantes :

1. La revalorisation des grilles salariales : afin de compenser les stagnations constatées par l'augmentation du salaire social minimum dans les différentes carrières concernées ;
2. Chèque cadeau unique : de 150 € pour la reconduction de la convention collective pour une année supplémentaire ;
3. L'augmentation des chèques repas à 10,80 € à partir du 1^{er} avril 2024.

Enfin et même si l'attitude du syndicat majoritaire est déplorable et décevante, il y a également lieu de s'interroger dans quel intérêt travaille-t-il.

En effet, en décalant le paiement des chèques repas au 1^{er} avril 2024, les salariés ont un manque à gagner d'au moins 130,00 € ! Sans parler du fait que la valeur faciale des chèques repas aurait bien pu être supérieure à 10,80 € !

En tout état de cause, le LCGB poursuivra son engagement et ceci dans le strict et unique intérêt de tous les salariés du groupe CFL multimodal.



Faillites de Concept M&P Habitat et Imperium Constructions : Aide et assistance pour les salariés concernés



Le 20 novembre 2023, le LCGB a organisé une réunion d'information pour les salariés des entreprises Concept M&P Habitat et Imperium Constructions afin de les informer et de les conseiller sur la faillite.

La société Concept M&P Habitat, spécialisée en travaux de menuiserie, occupait environ 25 salariés et a déposé le dossier demandant la mise en faillite, le 17 novembre 2023. La société de construction Imperium Construction occupait moins de 10 salariés au moment de la déclaration de faillite le 14 novembre 2023.

Le LCGB assistera les salariés dans l'établissement de leurs déclarations de créances et leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi. De même, le LCGB invite ainsi tous les salariés concernés à prendre contact avec l'organisation syndicale.



Découvre «**TonLCGB**»,
Tous les services LCGB dans ta poche

Visite [TonLCGB.lu](https://tonlcgb.lu) et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie pour membres LCGB

tonlcgb.lu - yourlcgb.lu - deinlcgb.lu - oteulcgb.lu





Formations

- 1-2** LCGB-Transport
- 3-4** POST-Dag
- 5** LCGB-Navigation fluviale
- 6** LCGB-CNSG
- 7** LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif
- 8** Euro-Composites
- 9** LCGB-Indusid
- 10** Euro-Composites, Fanuc & Sisto Armaturen
- 11** Dupont de Nemours

SERVICES DU LCGB

PRIME D'ENCOURAGEMENT POUR ÉTUDES UNIVERSITAIRES

Les formulaires de demande d'octroi pour l'année scolaire 2022/2023 pour les enfants des membres LCGB (affiliés depuis plus de 20 ans) sont disponibles via :

☎ (+352) 49 94 24 - 410 / - 412 | ✉ membres@lrgb.lu

Date limite d'envoi des formulaires : 1^{er} mai 2024

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



Information aux membres : Cyberattaque contre le LCGB

Le LCGB tient à rappeler qu'en date du samedi 16 décembre 2023, il a été victime d'une cyberattaque visant son environnement informatique.

Après rapport de cet incident, une cellule de crise a immédiatement été déclenchée. Elle a été soutenue par une équipe de spécialistes en cybersécurité pour contenir l'attaque, protéger l'infrastructure, assurer un retour vers un système informatique pleinement disponible et analyser l'incident.

En date du 17 décembre 2023, l'environnement informatique était de nouveau pleinement opérationnel et des mesures de sécurité renforcées ainsi qu'un monitoring de l'infrastructure ont été mises en place. Le lendemain, les membres du comité central ont été informés de cet évène-

ment et un communiqué de presse a été publié le 22 décembre 2023. En parallèle, les autorités compétentes ont été avisées de la cyberattaque et une plainte a été déposée auprès de la police grand-ducale. A ce moment, l'évaluation d'impact a fait apparaître une faible ampleur de cette cyberattaque. Dans ce contexte, le travail d'investigation de la police grand-ducale sur l'évaluation du risque est toujours en cours. En cas de nouveaux faits pertinents, une communication par les moyens appropriés sera publiée.

Afin de renforcer la sécurisation du système informatique, le travail d'investigation sur les répercussions de l'attaque ainsi qu'une analyse des risques numériques est effectuée par des experts en la matière.

POINTS DE CONTACT LCGB

**Vous avez des questions,
contactez :**



LCGB Services

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600
🕒 Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
✉ services@lrgb.lu



LCGB Gestion Membres

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-410 /-412
🕒 Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
✉ membres@lrgb.lu



LCGB Info-Center

Aide et assistance

☎ +352 49 94 24-222
🕒 Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00
✉ infocenter@lrgb.lu



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



RÉUNION CONJOINTE DES COMITÉS DES FRONTALIERS

Échange sur le mode de communication, pour mieux informer les salariés frontaliers résidents de la grande région.

Le 9 janvier 2024, les comités des frontaliers allemands, belges et français se sont retrouvés à la centrale LCGB afin d'échanger sur le mode de communication, pour mieux informer les salariés frontaliers résidents de la grande région.

Les trois commissions frontalières du LCGB s'engagent depuis des années pour l'amélioration des défis auxquels sont confrontés les travailleurs frontaliers, comme par exemple le transport, la fiscalité et les pensions.



Réunion de la Commission des frontaliers allemands

Le 22 novembre 2023, la Commission des frontaliers allemands s'est rencontrée pour une réunion de travail afin de discuter de thèmes actuels et de prochains événements.

A cette occasion, il a été convenu d'organiser début 2024 des soirées d'information sur la déclaration d'impôts et sur la pension de retraite luxembourgeoise. La présence du LCGB dans les médias allemands et les activités à venir ont également été discutées.



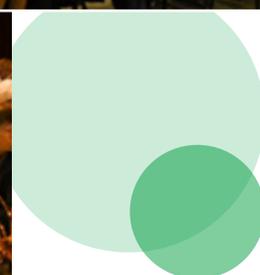
SOIRÉES D'INFORMATION SUR LA PENSION DE VIEILLESSE AU LUXEMBOURG

Grand intérêt aux soirées dans la région frontalière.

Arlon

Malgré les perturbations météorologiques, la soirée d'information du 17 janvier 2024 sur les pensions au Grand-Duché de Luxembourg a connu un succès considérable.

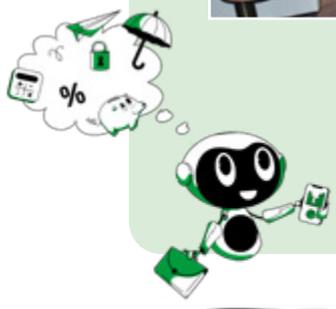
Rafael RODRIGUES du LCGB a fourni des informations sur la pension de vieillesse, la pension d'invalidité, la pension de survie et la préretraite. Les frontaliers étaient informés sur les conditions d'octroi, les bases de calcul et les possibilités de cumul avec d'autres revenus.



Thionville

En date du 19 janvier 2024 le LCGB a organisé une soirée d'information sur les pensions au Grand-Duché de Luxembourg pour les frontaliers français au Kinépolis à Thionville.

Les participants ont reçu des informations sur les différents types de pension au Luxembourg, les conditions d'octroi, le calcul et les démarches y relatifs.



Orscholz

Le 29 janvier 2024, environ 250 personnes se sont réunies au Cloef-Atrium à Orscholz pour participer à la soirée d'information sur la pension de vieillesse au Luxembourg.

A cette occasion, les participants ont reçu des informations sur les différents types de pension au Luxembourg, les conditions d'octroi, le calcul et les démarches y relatifs. En outre, les élections à la Chambre des salariés (CSL) ont également été brièvement expliquées.



Déclaration d'impôt au Luxembourg : Soirée d'information du LCGB à Orscholz

Afin d'informer les frontaliers allemands sur les modalités pour remplir la déclaration d'impôt, le LCGB a organisé une soirée d'information à Orscholz le 2 février 2024.



A cette occasion, le LCGB a rappelé le principe que les contribuables non-résidents mariés se voient attribuer la classe d'impôt 1 et ne peuvent que sur demande et sous condition de réunir une des conditions d'assimilation aux résidents mariés être imposés avec un taux global calculé sur base de la classe d'impôt 2. Dans ce cas, ces frontaliers mariés ont l'obligation de déposer une déclaration d'impôt au Luxembourg et peuvent ainsi profiter des mêmes déductions que les contribuables résidents.

Le LCGB tient à préciser qu'il offre gratuitement à ses membres une aide et assistance pour l'établissement des déclarations d'impôts, respectivement peut faire une simulation afin de déterminer le mode d'imposition le plus avantageux.



Décès de notre collègue Léon MICHELS

Le LCGB a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de notre collègue Léon MICHELS.

À travers de longues années, Léon était membre du comité central et président de la délégation de Goodyear. Le LCGB exprime ses sincères condoléances à la famille et aux amis en cette période difficile de deuil.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
ÉLECTIONS SOCIALES - MARS 2024

VOTEZ DÈS MAINTENANT !

Salariés, apprentis, retraités, demandeurs d'emploi, résidents et frontaliers,
avez-vous reçu votre lettre contenant votre bulletin de vote ?
Participez à la plus grande élection au Luxembourg et faites entendre votre voix !

Comment voter ? Scannez le QR code
ou rendez-vous sur : www.csl.lu



**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**