

03/2024

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Le 05 juin
P. 2

Fête du 1^{er} mai

Impressions de la fête familiale
du LCGB
P. 4

Luxair

Piquet de soutien chez Luxair
P. 20



Patrick DURY
Président National
du LCGB

Le 05 juin

“ Cet éditorial a été écrit le 05 juin 2024. C’est au moment de me mettre devant mon ordinateur que j’ai scruté par réflexe mon calendrier et que la particularité de cette date du 05 juin m’est venue à l’esprit.

Il y a 80 ans, le 05 juin 1944 des milliers de soldats alliés se sont préparés pour la journée fatidique du 06 juin 1944, la date du débarquement en Normandie qui a permis de libérer l’Europe du joug nazi et de mettre un terme final aux souffrances des peuples sous l’occupation, au pire génocide de l’histoire humaine et à la Seconde Guerre mondiale en Europe. Les mots manquent pour décrire l’horreur et la barbarie qui ont marqué à tout jamais le paysage de l’Europe meurtrie.

Le 06 juin a ouvert la voix de la liberté et de la démocratie pour une partie des pays de l’Europe sans oublier les pays qui sont passés sous une nouvelle occupation, qui a duré quelque 45 années avant de trouver, eux aussi, la liberté et la démocratie.

Un autre 05 juin, le 05 juin 2024, les citoyens de l’Union européenne (UE) se préparent pour l’appel aux urnes qui aura lieu du 06 au 09 juin 2024 dans tous les États membres pour élire les députés du Parlement européen. On peut donc à juste titre déduire que les souffrances et les sacrifices de la génération qui a libéré l’Europe et, ensuite, a reconstruit les pays des cendres de la guerre n’a pas été en vain.

Le courage, l’espoir et l’optimisme de cette génération a également permis la construction européenne qui, 80 ans après le cataclysme vécu, donne une réplique formidable avec 27 pays européens unis qui procèdent à l’élection d’un parlement commun.

Mais, il y a une ombre qui plane sur le projet européen. La menace croissante des partis d’extrême droite au sein de l’UE qui, sous prétexte de se soucier des besoins des citoyens, font renaître le nationalisme et la division.

Ces forces du mal, qui ont réussi à instaurer des régimes autocratiques même au sein de différents pays de l’union, représentent une menace directe non seulement pour les valeurs démocratiques, mais également pour les syndicats, les droits sociaux et la négociation collective.

Les organisations syndicales réunies au sein de la Confédération Européennes des Syndicats ont lancé maints appels aux citoyens et salariés afin de sensibiliser les électeurs à ce sujet.

Les confédérations syndicales luxembourgeoises ont également appelé les salariés actifs et retraités du Luxembourg à se rendre aux urnes et de voter pour des candidats qui s’engagent clairement pour une politique sociale européenne forte et pour la protection et le renforcement des droits sociaux. A la date de parution de ce numéro du Soziale Fortschritt, nous en saurons déjà plus si l’appel des syndicats pour une Europe forte a porté ses fruits.

L’engagement du LCGB pour l’Europe fait entretemps partie de notre « DNA syndicale ». Nous revendiquons une politique sociale européenne forte et la protection et le renforcement des droits sociaux des salariés et retraités.

Notre modèle tripartite a permis de développer et de renforcer, surtout en temps de crise, notre modèle social. Tous les « acquis » dont nous disposons aujourd’hui sont le fruit de l’engagement syndical et des compromis qui ont pu être négociés et définis par les partenaires de la tripartite.

Du 6 au 9 juin, les citoyens de l’Union européenne (UE) ont été appelés aux urnes dans tous les États membres pour élire les députés du Parlement européen.

En l'occurrence, il s'agit des prestations sociales, des allocations familiales, de l'assurance maladie-maternité, de l'assurance pension, salaire minimum social des divers crédits d'impôts, de notre indice et des conventions collectives pour ne citer que les plus importants.

“ **Notre modèle social basé sur le compromis a pu garantir la paix sociale et a renforcé également la base démocratique de notre pays.**

Malheureusement ce chemin est loin de faire l'unanimité et beaucoup trop de pays ont cherché leur salut dans des politiques budgétaires qui mènent à des politiques d'austérité au détriment des salariés et des pensionnés.

C'est justement dans une très large mesure cette politique qui est responsable de la montée de l'extrême droite au sein de l'UE et qui aujourd'hui menace la démocratie et la paix sur notre continent.

Donc au fond, l'appel des uns et des autres avant les élections européennes n'était pas en vain, mais une expression de la responsabilité civique que chaque organisation démocratique doit ressentir face à la crise actuelle.

Malheureusement, cet appel pourrait être en vain si les décideurs politiques et économiques ne réalisent toujours pas la gravité de la situation.

La démocratie et la paix, nos libertés ont un prix.

En l'occurrence, il s'agit d'une prise de conscience définitive que la responsabilité et le devoir des responsables est de s'engager à tous les niveaux :

- pour des politiques qui respectent les droits des travailleurs et qui visent à créer le plein emploi et des emplois de qualité ;

- pour que les transformations nécessaires afin d'éviter des catastrophes environnementales se fassent de façon socialement équitable ;
- pour que la transition digitale en cours se fasse également de façon socialement équitable ;
- pour le respect de la démocratie politique et sociale et les valeurs qui en font partie ;
- pour le respect du rôle des syndicats et de la négociation collective dans le dialogue social dans les entreprises, au niveau des secteurs économiques, au niveau national et européen.

A l'opposé, l'avidité et l'avarice ne peuvent mener à rien sauf une nouvelle catastrophe à l'instar de ce qu'une génération a dû vivre les jours qui ont suivi le 05 juin 1944.

SOMMAIRE

4	Fête du 1 ^{er} mai
10	Actualité
17	Conventions collectives
20	Entreprises
34	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

Fête du 1^{er} mai





UNE JOURNÉE SPLENDIDE !

Cette année aussi, la Fête du 1^{er} mai du LCGB, organisée à l'occasion de la « Journée Internationale du Travail », a attiré plus de 1.000 visiteurs à Remich.

Dans son traditionnel discours, Patrick DURY, président national du LCGB, a évoqué les élections sociales et les enjeux sociaux, économiques et politiques au Luxembourg et en Europe.

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. Les visiteurs se sont super bien amusés en profitant du temps magnifique.

Un grand merci va à nos militants, délégués et membres qui se sont engagés à vous garantir un bel événement. Nous attendons avec impatience la prochaine édition !



**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**





Actualité



SOMMET DE LA HULPE UN ENGAGEMENT RENOUVELÉ EN FAVEUR DE L'AVENIR DE L'EUROPE SOCIALE

Le 16 avril 2024, l'Union européenne (UE) et les partenaires sociaux européens se sont réunis à l'occasion du Sommet de La Hulpe afin de réaffirmer leur engagement à promouvoir le Socle européen des droits sociaux (SEDS). Cette conférence de haut niveau a finalement abouti à la signature de la déclaration de La Hulpe sur l'avenir de l'Europe sociale qui a pour objectif de préparer l'agenda social pour la période 2024-2029.

Il y a maintenant un peu plus de sept ans que la Commission européenne, le Conseil et le Parlement européen ont proclamé le Socle européen des droits sociaux (SEDS), un instrument qui devait enfin faire avancer l'idée tant attendue d'une Europe sociale.

Trois ans et demi plus tard, la Commission a présenté un plan d'action ambitieux, une sorte de boussole qui devrait montrer la voie du progrès social - un sujet de plus en plus important, surtout en période d'incertitude, provoquée entre autres par la pandémie du Covid-19 et les crises qui ont suivi.

La dimension sociale de l'UE a été trop longtemps négligée, alors que c'est précisément ce qui risque de compromettre l'avenir de l'UE.

La déclaration de la Hulpe souligne l'engagement commun pour le progrès social et économique, l'égalité des chances, des emplois de qualité et des conditions de travail équitables, la lutte contre la pauvreté et les inégalités ainsi que la promotion d'une transition juste. Un engagement que les deux confédérations syndicales luxembourgeoises LCGB et OGBL ne peuvent que saluer.

Dans son discours, la secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES), dont font partie

Pour lire la suite, tournez la page.

les deux organisations syndicales, a appelé à des mesures concrètes pour lutter contre la précarité, garantir le droit à la formation tout au long de la vie, protéger les droits des travailleurs et réglementer l'utilisation de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail.

Elle a également souligné l'importance des investissements dans les services publics, les infrastructures et la transition écologique, tout en mettant en garde contre les politiques d'austérité.

De son côté, le Commissaire européen à l'Emploi et aux Affaires sociales Nicolas SCHMIT a souligné l'importance d'un engagement continu pour maintenir la dimension sociale au cœur des politiques de l'UE. L'accent

a notamment été mis sur l'investissement dans les compétences et le dialogue social. Les organisations syndicales LCGB et OGBL ne peuvent que se rallier à ces propos.

La déclaration a également été soutenue par le gouvernement luxembourgeois. À cet égard, les deux syndicats saluent la position du ministre du Travail et apprécient en particulier le fait qu'il ait pris en compte leurs réflexions avant la signature de la déclaration.

Au niveau de l'UE, les représentants des employeurs européens ont clairement exprimé leur soutien en signant la déclaration.

Mais qu'en est-il des représentants des employeurs au Luxembourg ? Pourrait-on enfin

espérer que l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) s'engage de la même manière que les partenaires sociaux européens et participe à un dialogue social constructif pour promouvoir le progrès social ?

Alors que cela semble être une évidence au niveau européen, il reste à voir si cette même détermination sera présente au plan national.

En tout cas, le LCGB et l'OGBL sont impatients de voir ce que l'avenir leur réserve et ce que la déclaration de la Hulpe pourrait signifier pour le dialogue social national.



Entrevue avec les représentants du House of Automobile



Le 7 mai 2024, une délégation du LCGB a rencontré les représentants du House of Automobile pour un échange sur les défis et les opportunités de l'électromobilité des secteurs automobile et garages au Luxembourg.

Après avoir présenté la situation générale au Luxembourg, le House of Automobile a mis l'accent sur la nécessité des mesures de promotion de la mobilité électrique pour encadrer la transition aussi bien au niveau de la vente que dans le domaine du leasing. Cette transition ne peut pas être précipitée, mais doit notamment évoluer en fonction de la transition en cours auprès des producteurs d'automobiles.

A cet égard, le LCGB a souligné que cette transition ne doit pas remettre en question les emplois actuels dans les secteurs. Le passage vers l'électromobilité doit être encadré d'une telle manière que chacun pourra continuer à recourir à la mobilité individuelle. Pour cela, il faut une offre intéressante de subsides étatiques pour inciter l'ensemble de la population à recourir davantage à l'électromobilité et surtout pour garantir l'accès des personnes à revenus modestes à l'électromobilité.

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





SYSTÈME DES PENSIONS

La pérennisation du régime public de pension ne doit pas se faire par une privatisation du système !

Le parti Déi Lénk et le syndicat LCGB ont procédé en date du 14 mai 2024 à un échange de vues sur la réforme projetée du régime public d'assurance pension. Les deux interlocuteurs s'accordent 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. La pérennisation du régime public de pension doit se faire par une augmentation des recettes et non pas par une privatisation du système !

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, il existe une marge de manœuvre financière plus que suffisante pour permettre aux représentants du Gouvernement, des syndicats et des employeurs de se réunir et de discuter une toute sérénité sur les mesures permettant d'assurer la viabilité financière du régime public d'assurance pension !

Ni le LCGB ni Déi Lénk ont perdu de vue que la voie de la détérioration des prestations du régime public d'assurance pension 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.

Lors de cette entrevue productive, Déi Lénk et le LCGB se sont mis d'accord sur trois priorités politiques :

1. L'augmentation du montant de la pension minimale au-delà du seuil de pauvreté afin de permettre à chaque pensionné de vivre de manière décente.
2. Le maintien intégral de l'ajustement des pensions et de l'allocation de fin d'année par l'abolition de l'automatisme légal précité. Une telle mesure garantirait notamment que le risque de pauvreté des personnes à faibles pensions n'augmenterait pas.
3. Le maintien de l'âge légal d'entrée en pension à 65 ans et des conditions de stage de 480 mois pour le droit au départ en pension avec la possibilité d'une pension de vieillesse anticipée.

Aussi bien le LCGB que Déi Lénk sont d'avis qu'une augmentation des recettes de l'assurance pension constitue la véritable piste à creuser. Parmi les mesures qui pourraient être envisagées pour assurer la résilience du système ainsi qu'un niveau de vie décent aux retraités figurent notamment :

- Le dé plafonnement des cotisations sur les salaires du secteur privé allant au-delà de cinq fois le salaire minimum. Ceci consisterait à un alignement au régime de la fonction publique et pourrait augmenter les recettes du régime général. Une question parlementaire de Déi Lénk avait révélé qu'un tel dé plafonnement socialement équitable et graduel aurait livré 676 millions d'euros en recettes supplémentaires en 2022.
- La réintroduction des cotisations sociales sur les heures supplémentaires ou l'élargissement des périodes cotisables (p.ex. rachat des périodes d'études).
- Une mise en contribution des entreprises qui génèrent des bénéfices élevés avec très peu de ressources ou grâce à l'automatisation, la digitalisation ou à l'intelligence artificielle.

En conclusion, le Gouvernement devrait s'engager sur des discussions tripartites visant à mettre en œuvre des mesures socialement équitables qui pourraient à la fois assurer la pérennité du système de pension luxembourgeois et un bon niveau de vie aux personnes retraitées. Toute dégradation du régime public aura des conséquences néfastes pour l'ensemble des assurés actuels ou futurs !

AGENDA DU LCGB

CONGRÈS FÉDÉRAUX ET CONGRÈS NATIONAL

 **24.09.2024 - 18h30**



**Congrès fédéral du
LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif**

 Centrale du LCGB - Salle Rock

 **26.09.2024 - 18h30**



Congrès fédéral du LCGB-SESF

 Centrale du LCGB - Salle Rock

 **27.09.2024 - 18h30**



Congrès fédéral du LCGB-Indusid

 Centrale du LCGB - Salle Rock

 **01.10.2024 - 18h30**



Congrès fédéral du LCGB-Transport

 Centrale du LCGB - Salle Rock

 **04.10.2024 - 18h30**



**Congrès fédéral du
LCGB-Construction & Artisanat**

 Centrale du LCGB - Salle Rock

 **05.10.2024 - 10h00**



**Congrès fédéral du
LCGB-Nettoyage de bâtiments**

 Centrale du LCGB - Salle Rock

 **08.10.2024 - 18h30**



**Congrès fédéral du
LCGB-Secteur public**

 Centrale du LCGB - Salle Rock

 **09.10.2024 - 18h30**



**Congrès fédéral du
LCGB-Écoles privées**

 Centrale du LCGB - Salle Rock

 **11.10.2024 - 18h30**



**Congrès fédéral du
LCGB-Services & Commerce**

 Centrale du LCGB - Salle Rock

 **08.02.2025 - 09h00**



61^e Congrès national du LCGB

 Parc Hotel Alvisse (Dommeldange)

PROGRAMME

- 08h00** • Ouverture des bureaux d'inscription
- 09h00** • Début des travaux du congrès
Allocution de bienvenue par le président national du LCGB, Patrick DURY
- Ouverture du congrès
 - » Désignation du bureau du congrès
 - » Vérification des mandats
 - » Adoption du règlement du congrès
 - » Adoption de l'ordre du jour
 - » Constitution du bureau électoral
- Travaux du congrès
 - » Présentation, discussion et adoption du rapport d'activité
 - » Présentation, discussion et adoption du rapport financier
 - » Rapport de la commission de surveillance
 - » Validation de la nouvelle commission de surveillance
- Elections statutaires
 - » Election du président national du LCGB
 - » Proclamation du résultat de l'élection du président national du LCGB
- Programme d'actions et résolution du congrès
 - » Présentation, discussion et adoption du programme d'actions du LCGB
 - » Présentation, discussion et adoption de la résolution du congrès
- Discours des invités
- Allocution de clôture par le président national du LCGB
- 13h00** • Fin des travaux du congrès
- Verre d'amitié et déjeuner en commun

AGENDA DU LCGB STRUCTURES PARTICULIÈRES

PT

 **18.10.2024 - 18h30**

Assemblée générale de la section portugaise

 Centrale du LCGB - Salle Rock



 **29.11.2024 - 18h30**

Assemblée générale du LCGB-SEA

 Hotel Ibis Findel



 **14.11.2024 - 15h00**

Assemblée générale du LCGB-Binnenschifffahrt

 Maritim Hotel Bonn ou Königswinter (encore à confirmer)

FR

 **04.12.2024 - 18h30**

Assemblée générale de la Commission des frontaliers français

 Structure Multifonctionnelle du Val Marie à Thionville



 **15.11.2024 - 18h30**

Assemblée générale du LCGB-ACAP

 Centrale du LCGB - Salle Rock

DE

 **06.12.2024 - 18h30**

Assemblée générale de la Commission des frontaliers allemands

 Cloef-Atrium à Orscholz



 **20.11.2024 - 18h30**

Assemblée générale du LCGB-CNSG

 Centrale du LCGB - Salle Rock



 **07.12.2024 - 10h00**

Conférence nationale LCGB-LCGJ

 Centrale du LCGB - Salle Rock



 **22.11.2024 - 18h30**

Assemblée générale du LCGB-ASG

 Centrale du LCGB - Salle Rock



 **13.12.2024 - 18h30**

Congrès fédéral du LCGB-Femmes

 Centrale du LCGB - Salle Rock

BE

 **28.11.2024 - 18h30**

Assemblée générale de la Commission des frontaliers belges LCGB-CSC

 Hôtel Van der Valk à Arlon





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

L'autonomisation des parents et des maîtres coraniques favorise le maintien des enfants à l'école et la protection des talibés.

L'accompagnement des parents et des maîtres coraniques vers l'autonomisation est dans une bonne dynamique depuis le début du projet. L'autonomisation permet de prendre les enfants en charge financièrement et pallie à la mendicité.

En 2023, 47 parents d'enfants du programme se sont inscrits pour être formés à des activités génératrices de revenus. Il était initialement prévu que 30 parents puissent bénéficier de ces formations, mais il y a eu un tel engouement pour ces activités que davantage de bénéficiaires se sont inscrits.

Les parents inscrits ont bénéficié d'une série de formations en entrepreneuriat, en saponification, en techniques de transformation de céréales et jus locaux.

A la suite de ces formations, ils ont reçu des kits de démarrage et sont maintenant en période de production ou de vente des produits.

La plus-value principale de ce processus d'autonomisation des parents reste les rencontres périodiques, plus précisément des groupes de paroles. Dans ces groupes de paroles, les

parents se rencontrent régulièrement afin d'échanger sur les problématiques de l'enfance, les offres du projet, les difficultés rencontrées, le suivi sanitaire et le maintien dans les structures d'éducation et de protection.



Concernant les enfants talibés⁽¹⁾, le processus d'autonomisation avec cinq daaras⁽²⁾ a été maintenu avec un suivi régulier. L'objectif étant de sensibiliser les maîtres coraniques sur l'amélioration des conditions d'encadrement et de prise en charge des enfants talibés. L'idée est de permettre aux daaras d'avoir des activités génératrices de revenus afin de contribuer à réduire la mendicité.

Dans cette stratégie globale avec les écoles coraniques (ou daaras), l'association des maîtres coraniques a été mise à contribution. Les réunions avec cette association sont très

importantes car elles permettent de partager les objectifs du projet et les attentes des différentes parties prenantes.

L'implication de l'association a facilité la collaboration et le processus de plaidoyer déroulé depuis le début du projet. Cela mène à un meilleur cadrage de l'apprentissage dans les daaras et réduit la mendicité.

Pour réussir cette action, un dispositif de suivi et d'accompagnement est mis en place et assuré par le partenaire Jeunesse et Développement.

La protection des enfants demande une mobilisation de tous les acteurs. C'est pourquoi il est nécessaire que les bénéficiaires puissent jouer activement leur rôle dans le processus.

⁽¹⁾ Talibés : les apprenants des écoles coraniques sont appelés « talibés », mot qui vient de la langue locale Wolof.

⁽²⁾ Daaras : des écoles coraniques où les enfants et jeunes consacrent leur apprentissage à la mémorisation du Coran avec leur maître coranique.

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



LCGB

Signature : 9 avril 2024
Valable : 01/07/2024 - 30/06/2027

Acquis :

- adaptation du temps de travail à 37,5 heures en moyenne ;
- introduction d'un compte de récupération congé et jour de repos (CRC) ;
- pour les salariés ayant des enfants mineurs à charge jusqu'à l'âge de 5 ans : Possibilité de demander une réduction de leur temps de travail avec droit de retour à temps plein à la fin de cette période ;
- droit au congé social en cas de force majeure.

1^{re} CCT sectorielle pour les entreprises de la restauration collective

Signature : 11 avril 2024

Valable : 3 ans

Acquis :

- augmentations salariales linéaires de 0,8 %/mois à partir du 1^{er} janvier 2025 et de 0,7 %/mois à partir du 1^{er} janvier 2026 pour tous les salariés touchant un salaire mensuel brut entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés ;
- adaptation des salaires se situant entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés lors d'un ajustement du salaire social minimum pour salariés non qualifiés décidée par le gouvernement luxembourgeois ;
- 1 jour de congé supplémentaire pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté de service continu de 10 ans ;
- possibilité d'une période de référence annuelle en matière de temps de travail pour les salariés occupés dans des structures impactées par les vacances scolaires du Luxembourg ;
- gratuité des repas dès l'entrée en service ;
- majoration du dimanche à 70% ;
- majoration des jours fériés à 100% ;
- règles claires en cas de transfert de contrats des salariés.



LUX-AIRPORT

Signature : 16 avril 2024

Valable : 01/01/2025 - 31/12/2027

Acquis :

- prolongation de la CCT actuelle pour l'année 2024 avec le versement d'une prime unique de 2.200 € à chaque salarié ;
- nouvelle grille de salaires à partir du 1^{er} janvier 2025 avec des débuts de carrière substantiellement plus élevés et une progression salariale plus attractive pour toutes les catégories de salaire ;
- les catégories de salaire ont par ailleurs été redéfinies et le nombre d'échelons a été étendu de 25 à 28 échelons ;
- intégration dans le salaire de la prime de risque qui était payée par jour de travail effectif. Cette intégration a pour effet que cette prime sera indexée, ajoutée au 13^e mois, prise en compte dans le calcul des suppléments de salaire, et payée lors des périodes de congés, de maladie, etc.

COMMUNE DE NIEDERANVEN

Signature : 29 avril 2024

Valable : à partir du 1^{er} mai 2024 pour une durée de 3 ans

Acquis :

- augmentation de l'indemnisation du service d'astreinte ;
- ajustement de l'indemnité de risques et de pénibilité ;
- création de postes supplémentaires de chefs d'équipe et de chefs d'équipe remplaçants ;
- amélioration du service de bus, lié à la valeur du point indiciaire et assuré par les salariés de la commune ;
- les salariés ayant un diplôme de technicien peuvent être engagés de manière équitable.



SAICA FLEX LUXEMBOURG S.A

Signature : avril 2024

Valable : 01/01/2024-31/12/2025

Acquis :

- introduction d'une prime de performance substantielle ;
- majoration des heures supplémentaires de 75% pour les samedis prestés à partir de 14h00 heures ;
- introduction d'une nouvelle grille de salaires à partir du 1^{er} mai 2024 ;
- introduction de congés extraordinaires supplémentaires au cadre légal, à savoir 2 jours supplémentaires pour le décès d'un conjoint ou d'un parent allié du 1^{er} degré et 2 jours supplémentaires pour le décès d'un enfant mineur ;

gal, à savoir 2 jours supplémentaires pour le décès d'un conjoint ou d'un parent allié du 1^{er} degré et 2 jours supplémentaires pour le décès d'un enfant mineur ;

- introduction d'une prime attribuée à la formation dans le cadre du développement de la polyvalence ;
- introduction d'un système de validation de la polyvalence avec auto-évaluation ;
- clarification de l'indemnité et les conditions de l'astreinte de la maintenance.



LECLERC LUXEMBOURG (anciennement Match et Courtheoux)

Signature : 27 mai 2024

Valable : à partir du 1^{er} juin 2024 pour une durée de 3 ans

Acquis :

- mise à jour et adaptation des grilles salariales ;
- modalité de la gratification de fin d'année redéfinie, ce qui souligne la confiance en l'avenir de l'entreprise ;
- précision des modalités de pointage ;

- limitation de la coupure non rémunérée à une heure au lieu d'une heure et demie ;
- fermeture à 16h30 au lieu de 17h les veilles de Noël et du Nouvel An, permettant aux salariés de profiter davantage des fêtes de fin d'année ;
- précision des modalités concernant le télétravail pour le personnel administratif ;
- instauration d'un article sur le droit à la déconnexion.



SECTEUR DES ENTREPRISES D'ASSURANCES

Signature : 4 juin 2024

Valable : pour les années 2024, 2025 et 2026

Acquis :

- attribution d'une prime de conjoncture (en 2024, 2025 et 2026) ;
- attribution d'une prime exceptionnelle dite « d'attractivité » d'un montant global de 1.300 € qui sera versée en 3 fois au cours des années 2024, 2025 et 2026 ;
- rehaussement des barèmes de départ pour les nouveaux engagés ;
- adaptation des seuil 1 et seuil 2 pour tous les salariés ;
- sur les 40h du crédit formation, 2 heures seront dédiées à la santé au travail et à la prévention des risques psychosociaux ;
- diminution des heures de formation pour l'octroi de la prime de perfectionnement ;
- attribution d'un crédit d'heures pour le délégué à la santé.

Entreprises





PIQUET DE SOUTIEN CHEZ LUXAIR

L'heure est venue d'investir aussi dans les salariés

Le 3 mai, un piquet de soutien a eu lieu chez Luxair avec plus de 250 salariés pour montrer leur soutien dans le cadre des négociations de la convention collective chez Luxair.

L'action de protestation a démontré de manière éclatante que les négociations sur la convention collective doivent aboutir à de véritables améliorations. Or, la première ébauche du cahier de revendications de Luxair prévoit principalement une augmentation de la productivité de Luxair, une flexibilité supplémentaire de la part du personnel ainsi que la remise en question ou la diminution de certains acquis de la convention collective en vigueur.

Depuis le début de la crise, le personnel a fait des sacrifices importants pour que Luxair puisse y faire face. En particulier, la direction de Luxair a pu compter sur la flexibilité de tout le personnel. Cependant, la direction continue de mise sur une flexibilité maximale de tout le personnel, détériorant ainsi les conditions de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des salariés.

La délégation du personnel et les syndicats n'ont cessé de rendre attentif la direction générale quant à l'état de fatigue du personnel et des risques que cela engendre pour les salariés et la société.



Pour lire la suite, tournez la page.

En 2023, Luxair a enregistré un trafic record de plus de 2,5 millions de passagers. Ces chiffres n'ont pu être atteints que grâce à l'engagement sans faille de tous les salariés permettant à Luxair de pouvoir assurer une qualité de service d'excellence envers ses clients.

Dans son discours, le secrétaire syndical du LCGB Paul DE ARAUJO souligne qu'il est l'heure d'investir aussi dans les salariés.

C'est pourquoi le LCGB revendique que la flexibilité à outrance des salariés soit enfin stoppée et que l'engagement du personnel doit maintenant être reconnu et récompensé à travers une convention collective qui garantit des conditions de travail et de salaires attractives pour le personnel et qui par ce biais assurera à Luxair de pouvoir rester un employeur recherché et attractif.



PIQUET DE PROTESTATION CHEZ WISAG

Stop aux salaires en retard et les fausses fiches de paie.

Le 23 mai 2024, un piquet de protestation des deux syndicats a eu lieu chez WISAG Cleaning Service. Depuis 4 mois, les salariés de la société WISAG Cleaning Service, une entreprise de nettoyage qui emploie 1.700 personnes, rencontrent d'énorme problème avec les paiements de salaires. Il y a eu des salaires en retard, des salaires mal calculés, des erreurs au niveau de l'imposition et même des congés qui n'ont pas été correctement pris en compte.

Le LCGB a fait plus d'une centaine de demandes afin de rectifier les problématiques, à savoir des appels téléphoniques, des e-mails, des réunions et des courriers chaque mois pour résoudre le problème une fois pour toutes.

Le secrétaire syndical du LCGB a été clair Cela suffit ! Le LCGB exige une solution stable et au respect des salariés qui s'engagent durement chaque jour !

Il faut en finir maintenant avec salaires en retard et les fausses fiches de paie !





CCT BANQUES

Bénéfices stratosphériques, salariés ignorés : une situation intolérable !

Lors d'une conférence de presse en date du 16 mai 2024, le LCGB, l'OGBL et l'Aleba ont relevé la situation actuelle dans le secteur financier au Luxembourg ainsi que les défis liés à la convention collective des banques.

La prospérité récente du secteur bancaire est indéniable, mais malheureusement, cette réussite ne se reflète pas dans les conditions de travail des salariés.

Malgré les bénéfices astronomiques, les salaires stagnent, les heures supplémentaires s'accumulent, et les inégalités se creusent. Nous exigeons des changements fondamentaux : des augmentations salariales, une reconnaissance véritable de la valeur des salariés, et une répartition équitable des bénéfices.

L'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) ose justifier son refus catégorique d'augmenter les salaires en prétextant d'hypothétiques menaces sur la compétitivité. Mais comment peut-on ignorer le rôle crucial des salariés dans la prospérité du secteur ? Ce sont eux qui, par leur engagement quotidien, ont façonné le succès actuel, créant ainsi une situation économique enviable.

Face à cette injustice, les syndicats réclament avec force une reconnaissance accrue de l'engagement des salariés.

Nous demandons des améliorations concrètes : des salaires dignes, une protection contre les licenciements abusifs, des opportunités de

formation équitables, et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'égalité salariale et la promotion de conventions collectives sont essentielles pour garantir des conditions de travail équitables pour tous.

Il est temps de mettre fin à la résistance obstinée du secteur financier. L'avenir du secteur repose sur l'ensemble de ses salariés, et non pas uniquement sur les nouveaux venus ! Des mesures doivent être prises pour assurer sa stabilité et sa durabilité à long terme.



La digitalisation dans le secteur financier n'est pas une nouveauté. Son impact sur l'organisation et les conditions de travail, incluant la création ou la suppression d'emplois, devient de plus en plus apparent. Cela nécessite une régulation, tant pour préserver la santé mentale et le temps de travail que pour assurer la sécurité et la formation.

La transition vers la digitalisation et l'utilisation adéquate des outils numériques offrent de nombreux avantages économiques et sociaux,

mais elles peuvent aussi présenter des dangers professionnels et légaux.

Des métiers entiers disparaissent tandis que de nouveaux émergent, ce qui peut conduire à davantage de licenciements collectifs ou de plans sociaux. Il est donc essentiel d'instaurer des mesures préventives, intégrées aux conventions collectives, pour sécuriser les emplois actuels et futurs.

De même, il est crucial de fournir une formation individuelle pour renforcer les compétences informatiques de tous les salariés, en particulier les plus vulnérables sur le marché de l'emploi, afin de garantir leur efficacité professionnelle.

L'ABBL propose un catalogue minimaliste qui ne fait que dégrader les conditions, tandis que les syndicats visent un catalogue incluant des améliorations à la fois quantitatives et qualitatives.

Les salariés sont le cœur et l'âme du secteur financier luxembourgeois, et il est grand temps de les placer au centre des priorités.





LIGNES USINES

Optimisation et réorganisation ciblée de plusieurs lignes usines faiblement fréquentées à partir du 7 juillet 2024.

En date du 26 avril 2024, la ministre de la Mobilité et des Travaux publics, Yuriko BACKES et des représentants de la FEDIL, de Goodyear et du LCGB se sont mis d'accord sur une adaptation de 10 des 20 lignes usines en concordance avec une optimisation de lignes et courses RGTR à partir du 7 juillet 2024.

L'Administration des transports publics (ATP) exploite actuellement encore 20 lignes usines. La mise en service des premières lignes usines remonte aux années 1960. A cette époque, l'offre des transports publics réguliers était moins étoffée. Avec la réforme du réseau RGTR en 2021, l'offre a été augmentée de 30%, notamment avec des horaires plus étendus, surtout en weekend.

D'après des comptages effectués fin 2023/début 2024, environ 450 employés de diverses entreprises organisées en travail posté profitent des 158 courses effectuées par les 20 lignes usines. La fréquentation des 13 lignes usines desservant les sites de Goodyear à Colmar-Berg et au Roost à Bissen étant particulièrement faible, la ministre de la Mobilité et des Travaux publics a instauré un groupe de travail regroupant des représentants de la FEDIL, dont Goodyear, du LCGB, de l'OGBL, du MMTP et de l'ATP.

Dans une atmosphère respectueuse et constructive, la présentation d'analyses détaillées, de données d'une enquête de mobilité auprès des employés, et des tracés, horaires et correspondances des lignes RGTR actuellement disponibles, ont permis d'aboutir à l'accord suivant :

- 10 des 13 lignes usines (12U, 13U, 14U, 15U, 16U 21U, 90U, 92U, 93U, 94U) peuvent être supprimées en concordance avec des adaptations de lignes et courses RGTR. Des tracés seront ponctuellement adaptés, des courses seront rajoutées et des correspondances avec le train seront rendues possibles. Au total, 9 lignes RGTR seront impactées par ces changements à partir du 07 juillet 2024 : il s'agit des lignes 115 (nouvelle numérotation : 118), 119, 130, 170, 181, 191, 935, 937, 941.
- Pour les 3 autres lignes usines (70U, 91U et 95U), il a été retenu d'optimiser le tracé de ces lignes de façon à desservir également les zones d'activités adjacentes, d'adapter leurs horaires pour une exploitation du lundi au dimanche, et d'intégrer ces lignes de façon permanente comme lignes ouvertes au public dans le réseau RGTR.

Avec ce nouveau concept de desserte, la part des employés de la Goodyear qui trouvent à moins de 500 m de leur domicile un arrêt de bus, ou à moins de 2 km une gare ferroviaire pour accéder à leur travail – avec au plus un changement de bus ou de train – passe de 25 % à 32 %.

La ministre a souligné : « Je me félicite de cette optimisation et réorganisation ciblée de plusieurs lignes usines particulièrement faiblement fréquentées. Les adaptations qu'apporte mon ministère, suite à une étroite concertation avec les partenaires sociaux, dans le réseau RGTR n'amélioreront non seulement l'accessibilité en transport en commun du site à Goodyear et des salariés d'autres employeurs implantés sur le Roost à Bissen, elles mettent également en œuvre l'accord de coalition en ce qu'elles visent à mieux coordonner les horaires des bus et des trains et améliorent l'offre des transports en commun en milieu rural. »

L'ensemble des adaptations précitées entreront en vigueur à partir 7 juillet 2024, date du prochain changement d'horaire RGTR.

Les 7 lignes usines (10U, 20U, 40U, 50U, 60U, 61U, 80U) non prises en compte par

la présente analyse feront objet d'une étude d'optimisation à part qui sera réalisée au cours de la deuxième moitié de l'année 2024. A partir du 7 juillet 2024, ces 7 lignes seront intégrées comme lignes ouvertes au public dans le réseau RGTR.

Suite à cet arrangement réussi, les acteurs souhaitent poursuivre le dialogue et la collaboration avec le ministère de la Mobilité et des Travaux publics pour promouvoir des nouveaux concepts de mobilité auprès des entreprises et pour identifier et réaliser des potentiels d'optimisation de la connexion des zones d'activités au réseau des transports publics.



La navigation intérieure est puissante, sûre, efficace et donc d'une importance énorme pour l'économie et l'industrie. Un bateau peut remplacer jusqu'à 150 camions, mais la quantité de marchandises transportées stagne.

Le LCGB s'engage donc à ce que les défis soient relevés dès aujourd'hui afin d'avoir un temps d'avance sur demain et de garantir l'emploi dans le secteur de la navigation intérieure.

Parmi les plus grands défis auxquels la navigation intérieure doit faire face, on trouve :

- le renouvellement des infrastructures ;
- le renouvellement et l'adaptation des flottes ;
- et l'amélioration des conditions de travail et des salaires afin d'attirer du personnel qualifié.

Renouvellement des infrastructures

Pour le LCGB, il est évident qu'une majorité des infrastructures de la navigation intérieure allemande sont en mauvais état.

Une grande partie des écluses en Allemagne ne correspond plus aux dernières normes. Sur les quelque 630 écluses et barrages, on estime qu'un ouvrage sur cinq doit être soit rénové, soit reconstruit.

Néanmoins, selon le gouvernement fédéral, la part des bateaux fluviaux dans le transport de marchandises devrait passer de 6% à 12% d'ici 2030, notamment en transférant les transports de marchandises lourdes et de gros volumes sur l'eau afin de désengorger les routes.

Pour atteindre cet objectif, le LCGB demande aux instances compétentes de procéder à la rénovation des infrastructures et de débloquent au plus vite les investissements nécessaires à cet effet !

Découvrez le tableau qui résume l'ensemble des modifications apportées pour chacune des 13 lignes usines en question à partir du 7 juillet 2024



NAVIGATION FLUVIALE

Avec le LCGB, façonner l'avenir de la navigation intérieure.

Renouvellement et adaptation des flottes ainsi que l'amélioration des conditions de travail et des salaires

Le LCGB soutient tout investissement dans le renouvellement et l'adaptation des flottes, afin que la navigation intérieure reste viable et tienne compte des exigences et normes actuelles.

Mais le LCGB demande également des améliorations des conditions de travail et de salaire. Depuis des années, la navigation intérieure se bat contre une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ce n'est qu'en augmentant l'attractivité du métier que l'on pourra attirer une relève qualifiée.

Des conventions collectives attrayantes, comme celles récemment conclues par le LCGB chez HGK Shipping Lux S.à r.l. et HGK Liquid Shipping Lux S.à r.l., offrent aux entreprises un avantage concurrentiel et garantissent l'emploi.

Le LCGB relève ces défis et s'engage pour tous les salariés de la navigation intérieure.

Deviens membre du LCGB et assure-toi avec nous l'avenir de ton métier !



PLAN SOCIAL CHEZ TARKETT GDL

Les syndicats sauvent un tiers des emplois menacés.

Le LCGB et l'OGBL ont signé le 13 mai 2024 un plan social avec la direction de Tarkett GDL, à l'issue d'âpres négociations qui ont notamment permis, grâce à l'engagement des délégués et des syndicats, de réduire sensiblement le nombre de licenciements prévus initialement.

Le 23 avril dernier, la direction de l'entreprise avait en effet annoncé vouloir licencier 126 des 562 salariés travaillant sur son site de Clervaux et ce, malgré le fait qu'un plan de maintien dans l'emploi, tout juste homologué par le ministère du Travail, ait été conclu récemment avec les syndicats. La direction avait motivé sa décision par l'arrêt de sa ligne d'induction 4M d'ici la fin de l'année, en raison d'une conjoncture difficile.

Dans le cadre des négociations menées avec la direction, les syndicats ont finalement pu réduire le nombre de salariés concernés par le plan social qui passe de 126 à 91. Un chiffre qui est d'ailleurs encore susceptible de diminuer sensiblement dans les semaines et mois à venir. En effet, un certain nombre de salariés

concernés devrait pouvoir bénéficier d'une préretraite-ajustement, sans oublier d'éventuels départs volontaires.

Parmi les mesures négociées par les syndicats dans le cadre de ce plan social, on peut noter :

- une garantie d'emploi jusqu'au 31 décembre 2026 pour l'ensemble des salariés restants ;
- une incitation financière aux départs volontaires ;
- le recours à la préretraite-ajustement (sous réserve bien évidemment d'un accord avec le ministère du Travail) ;
- des indemnités extralégales (composées d'un montant fixe ainsi que de montants variables en fonction de l'ancienneté, de l'âge, de la performance et de la présence) ;
- la mise en place d'un budget dédié au reclassement professionnel ;
- des possibilités de formation, voire de reconversion, visant une réaffectation des salariés à l'intérieur de l'entreprise ;

- une aide à la recherche d'un nouvel emploi.

La direction de Tarkett s'engage également à entreprendre les démarches nécessaires afin que les salariés puissent bénéficier de l'aide au réemploi, ainsi que de l'exemption fiscale des indemnités extralégales. Les dirigeants de l'entreprise se sont en outre engagés à aider les salariés dans leurs démarches administratives.

Enfin, les syndicats et la direction vont demander à rencontrer les représentants du ministère du Travail afin de discuter de la mise en place d'un plan de préretraites-ajustement pour les années 2024 et 2025.

Les syndicats ainsi que les représentants du personnel restent évidemment à l'entière disposition des salariés pour les accompagner tout au long de la durée d'application de ce plan social.

RAM Construction en faillite : Le LCGB fournit aide et assistance aux salariés concernés

Suite à la déclaration de faillite de la société RAM Construction, le LCGB a organisé le 8 mai 2024 une réunion d'information pour les salariés concernés, afin de les informer et de les conseiller des démarches à suivre. L'entreprise de construction a occupé 25 salariés.

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.



ARRIVÉE D'UBER AU LUXEMBOURG

L'accès à la sécurité sociale et de bonnes conditions de travail doivent être garantis !

La semaine du 29 avril 2024, il a été annoncé qu'Uber, en partenariat avec Webtaxi, sera désormais autorisé à opérer au Luxembourg.

Le LCGB s'engage pour la sauvegarde des acquis sociaux et du droit du travail pour les chauffeurs. Même si, selon l'annonce, seuls les chauffeurs titulaires d'une licence de chauffeur de taxi sont autorisés à travailler chez Uber, ce n'est pas sans raison que l'autorisation de ce service de transport a été refusée jusqu'à présent. Il faut éviter toute dégradation des droits des chauffeurs de taxi.

Le LCGB s'engage pour une défense stricte des intérêts et contre toute fausse-indépendance. Dans un premier moment, le LCGB prendra contact avec les entreprises concernées pour discuter des détails.

En raison des nouvelles formes de travail créées par la digitalisation, le LCGB demande depuis longtemps que le cadre légal soit adapté afin d'éviter les emplois précaires, entre autres par :

- une nouvelle définition de la notion de salarié afin de délimiter clairement l'activité salariale par rapport à une activité non-salariale ;
- une nouvelle définition du contrat de travail sur base d'au moins trois critères (existence d'un lien de subordination, prestation de travail et paiement d'une rémunération) ;
- le maintien du contrat à durée indéterminée comme contrat standard ;
- le maintien de la limitation légale du nombre de renouvellement des contrats à durée déterminée ;
- une réglementation légale plus claire et précise des droits et de la protection légale des salariés indépendants ;
- la définition des nouvelles formes de travail par le biais de plateformes digitales avec notamment une définition claire et précise des droits et obligations résultant tant pour le prestataire que pour le client ;
- la mise en place d'un cadre légal précis pour l'économie de partage afin d'éviter une multiplication de faux-indépendants (phénomène Uber, femmes de ménage engagées via une plateforme) ;
- le développement de nouvelles formes de financement de la sécurité sociale avec garanties d'accès pour de nouvelles formes d'emploi, sachant qu'une partie de la TVA sur les produits et services digitaux pourraient contribuer au financement de ces nouveaux modes de financement ;
- la clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (p.ex. véhicules autonomes).

TAXIS : ÉCHANGE SUR UBER ET LA RÉFORME DES TAXIS



En date du 14 mai 2024, une délégation de la fédération LCGB-Transport a rencontré les représentants de la Fédération des Taxis, Voitures de Location et Ambulances, afin d'échanger sur l'arrivée prochaine d'Uber au Grand-Duché du Luxembourg, ainsi que sur la future réforme du secteur des taxis sur laquelle travaille actuellement le Ministère de la Mobilité.

Lors de cette réunion, le LCGB a rappelé ses revendications en la matière, afin d'éviter une fausse indépendance dans le secteur et de garantir à tous les salariés des conditions de travail et salariales décentes.

En tout état de cause, le LCGB va solliciter prochainement une entrevue avec le Ministre de la Mobilité à des fins de clarifications et afin de s'assurer également que ses revendications soient intégrées dans le futur projet de loi.





Réunions de travail

- 1 CFL Cargo
- 2 CHEM
- 3 LCGB-Navigation fluviale
- 4 LPEM
- 5 HOME ELEC
- 6 LCGB-Construction & Artisanat
- 7 AG DeWidong
- 8 POST Telecom
- 9 DD Constructions
- 10 Julien Cajot
- 11 Atalian
- 12 ABSC
- 13 Dussmann Security
- 14 Emile Weber
- 15 Ville de Luxembourg
- 16 LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif
- 17 Domus Construction
- 18 Cardoso & Fils - Façade et Plafonnage
- 19 Cogecab
- 20 Pianon
- 21 Ville d'Echternach
- 22 Domaines Vinsmoselle

PROTECTIONS PROFESSIONNELLES COMPLÉMENTAIRES

Afin de pouvoir bénéficier d'une des protections professionnelles complémentaires, vous devez être affilié au LCGB moyennant la cotisation de 21 € par mois. Les formulaires d'adhésion sont téléchargeables via www.lcgb.lu.



Assistance juridique Chauffeurs professionnels ou salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle

Demande d'indemnisation basée sur les dispositions légales de responsabilité civile. Assistance juridique en matière du code de la route avec défense en cas d'infraction d'un règlement légal. En cas de réclusion, les demandes de recours ou de sursis sont incluses avec max. 2 demandes par sinistre. Assistance juridique en cas d'une procédure pénale ou administrative suite à l'interdiction, le retrait, la restriction ou le regain du permis de conduire.



Assistance juridique Capitaines ou commandants professionnels de bateau

Demande d'indemnisation basée sur les dispositions légales de responsabilité civile. Assistance juridique pour la défense en cas d'une infraction d'un règlement légal de la navigation intérieure. En cas de réclusion, les demandes de recours ou de sursis sont incluses avec max. 2 demandes par sinistre. Assistance juridique en cas d'une procédure pénale ou administrative suite à l'interdiction, le retrait, la restriction ou le regain des brevets de navigation.



Responsabilité civile professionnelle et assistance juridique Professions de santé

Applicable aux actifs d'une profession de santé au Luxembourg et titulaire du diplôme requis et, le cas échéant, des autorisations obligatoires pour exercer leur profession au Grand-Duché. Responsabilité civile professionnelle (non cumulable avec la responsabilité civile privée). Assistance juridique pour la défense en matière du Code pénal (honoraires d'avocat, frais de justice, frais incombant à une opposition, un appel ou une révision). Cumulable avec la responsabilité civile privée.



Assistance juridique Agents de sécurité

Cette assistance juridique s'applique aux professionnels du gardiennage sur le territoire luxembourgeois dans le cadre des activités/missions de surveillance de biens publics ou privés.



Découvrez
tous les
services
et prestations
du LCGB



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





POST LUXEMBOURG

Echange avec le Ministre de l'Économie sur la politique de recrutement chez POST Luxembourg.

Le 10 mai 2024, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre de l'Économie pour discuter sur le statut des collaborateurs auprès de POST Luxembourg. Depuis un certain temps, le LCGB constate un changement de paradigme dans la politique d'embauche auprès de POST Luxembourg. Cela a suscité un grand mécontentement chez de nombreux salariés embauchés depuis 2010, qui se sentent discriminés par cette situation.

C'est pourquoi le LCGB demande un traitement uniforme de tous les collaborateurs de POST Luxembourg.

Le LCGB a fourni au Ministre de l'Économie des propositions en vue d'harmoniser voire rapprocher les statuts.

Le ministre était à l'écoute des préoccupations et s'est montré ouvert aux propo-

sitions de solution. Il a exprimé sa volonté d'analyser plus en détail les pistes en vue de trouver une solution à l'harmonisation des différents statuts. En conclusion, l'entretien s'est déroulé dans un cadre constructif et positif.

Le catalogue actuel des formations pour les délégués du LCGB est en ligne

Vous êtes délégué du LCGB ? Le LCGB vous propose de nombreuses formations pour vous soutenir dans l'exercice de votre mandat.

Découvrez le nouveau catalogue de formation sur www.lcgb.lu sous la rubrique « Publications » ou scannez le code QR :





Actions informatives

- 1 CFL Cargo
- 2-3 LCGB-SEA
- 4 WeMobility

Formations

- 5 CFL Fret
- 6 LCGB-Nettoyage de bâtiments

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





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



FRONTALIERS ALLEMANDS

Lors d'une conférence des délégués, le LCGB informe ses délégués sur les conséquences de la modification de la convention allemande contre la double imposition.



Le LCGB exige la fin rapide de cette politique fiscale non transparente, inacceptable et discriminatoire !

Le 9 avril 2024, le LCGB a informé, dans le cadre d'une conférence des délégués, sur la situation actuelle concernant la nouvelle convention de double imposition et l'imposition en Allemagne des heures supplémentaires effectuées par les frontaliers allemands au Luxembourg qui en découle.

Pour le LCGB, cette politique fiscale est absolument inacceptable, tant au niveau du principe que de la manière dont elle est mise en œuvre, et constitue clairement une discrimination des frontaliers allemands.

Dans ce sens, le LCGB demande une deuxième réunion d'urgence avec le ministre luxembourgeois des Finances et exige notamment que ce nouveau régime fiscal soit suspendu et renégocié. Alternativement, le Luxembourg doit de son côté imposer les heures supplémentaires à taux zéro (0 pourcent) ou introduire un abattement fiscal important (au moins 25.000 € par an et par personne).

Le LCGB continuera à suivre de près cette problématique et se réserve le droit de défendre, par tous les moyens les droits des frontaliers allemands afin qu'une solution durable et satisfaisante soit trouvée au plus vite dans ce dossier.



Visite de la Bibliothèque nationale du Luxembourg

Le 7 mai 2024, la Commission des LCGB-Rentiers a visité la Bibliothèque nationale du Luxembourg (BnL). Lors d'une visite guidée avec le directeur Claude D. CONTER, les participants ont eu un aperçu intéressant sur les différentes missions de la bibliothèque.

Le LCGB remercie chaleureusement le directeur de la BnL pour cette visite de la plus importante bibliothèque patrimoniale, scientifique et de recherche du pays.

Découvrez toutes les excursions et événements du LCGB dans notre agenda sur www.lcgb.lu ou scannez le code QR



POINTS DE CONTACT LCGB



LCGB Services

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600

🕒 Lundi-vendredi

8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ services@lcgb.lu



LCGB Gestion Membres

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-410 /-412

🕒 Lundi-vendredi

8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ membres@lcgb.lu



LCGB Info-Center

Aide et assistance

☎ +352 49 94 24-222

🕒 Lundi-vendredi

(sauf mercredi après-midi)

8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00

✉ infocenter@lcgb.lu

improof

www.improof.lu



Une plateforme de réflexion pour une économie durable et juste

La Chambre des salariés a lancé **improof**, une 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'auteurs désireux 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.

Eine Reflexionsplattform für eine nachhaltige und faire Wirtschaft

Die Arbeitnehmerkammer hat **improof** ins Leben gerufen, eine Reflexionsplattform, deren Ziel es ist, die öffentliche und politische Debatte in Luxemburg anzuregen und zur Entwicklung einer gerechten und nachhaltigen Wirtschaft beizutragen.

Die Plattform widmet sich verschiedenen Themen aus den Bereichen Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Es sollen dementsprechend Beiträge von Autoren in den Vordergrund gestellt werden, die zu folgenden Thematiken Überlegungen anstellen möchten:

- der Arbeit unter hochwertigen Bedingungen,
- der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit,
- dem umwelt- und sozialverantwortlichem Konsum,
- der sozioökonomischen Entwicklung,
- der Verteilungsgerechtigkeit und dem sozialen Zusammenhalt,
- dem Kampf gegen Ausgrenzung und Ungleichheiten,
- der Fortbildung, die die Entwicklung des Menschen in allen Lebensbereichen umfasst.



DÉCOUVREZ LES
DERNIERS ARTICLES ET
ABONNEZ-VOUS
À LA NEWSLETTER



ENTDECKEN SIE DIE
AKTUELLEN BEITRÄGE
UND ABONNIEREN SIE
DEN NEWSLETTER



Vaccination antigrippe GRATUITE



LUXMILL
Mutuelle



En 2024, LUXMILL Mutuelle, la caisse de décès du LCGB, vous offre la vaccination gratuite contre la grippe saisonnière.

Il suffit de vous inscrire (avec nom complet, numéro membre et matricule CNS) avant le 23 septembre 2024.

La vaccination se tiendra au siège de LUXMILL / Convention Center 5e étage à Belval (4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX). La date et l'horaire de passage vous seront communiqués en temps utile.

Découvrez également les conditions de remboursement de la LUXMILL Mutuelle au niveau de médecine complémentaire via www.lcgb.lu

Inscriptions :

☎ + 352 49 94 24 - 224 / -226

✉ pooladmin@lcgb.lu | ou scannez le code QR



SCAN ME