

04/2024

# SOZIALE FORTSCHRÉTT



● **LCGB**

## Editorial

Pas de retour en arrière !  
Les dossiers pension et CCT  
nécessitent notre engagement total  
P. 2

## Dossier

Renforcer la pension légale  
pour tous  
P. 4

## Actualités

Le ministre du Travail piétine l'esprit  
de la directive européenne relative  
aux salaires minimaux adéquats  
P. 12



**Patrick DURY**  
Président National  
du LCGB

## Pas de retour en arrière

“ La rentrée syndicale de cette année est marquée par deux dossiers de première importance.

Le premier est celui de la « consultation » publique que la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale entend mener depuis d'octobre 2024 avec la société civile sur la pérennité de notre régime d'assurance pension du secteur privé.

Sans vouloir revenir ici sur l'argumentaire fort que les organisations syndicales LCGB et OGBL ont présenté au public à l'occasion d'une conférence de presse commune le 7 octobre passé et ensuite à la ministre dans une réunion de « consultation » du 9 octobre, l'absence d'un concept clair du gouvernement doit nous laisser consternés.

La ministre entend mener sa « consultation », selon ses propos, sans savoir ce qui sortira de cet exercice.

Le choix des interlocuteurs à la discrétion ministérielle, le déroulement de l'exercice, les entrevues menant à un document de synthèse ministériel présenté lors d'un « event » en été 2025 font plutôt penser à une sorte de thérapie de groupe avec à sa fin une petite visite au parc d'amusement pour récompenser les meilleurs élèves.

Face à un sujet d'une telle importance, cette approche pourrait sembler naïve.

En vérité, la conclusion s'impose que les dés sont déjà jetés et que le gouvernement sait parfaitement ce qu'il veut faire.

On cherche plutôt à trouver la bonne audience qui conforte le gouvernement dans ses idées préconçues. Si l'observateur averti pourrait douter d'une telle manière d'agir calamiteuse, les indices sont nombreux.

Depuis fin 2024, les propos patronaux et les différentes prises de position de la ministre se rejoignent et remettent publiquement en doute le régime d'assurance pension du secteur privé.

Tout ce qui pourrait gêner une telle démarche est vite écarté. Une nouvelle projection optimiste du STATEC sur la pérennité de notre

assurance pension est contredite presque sur le champ par l'IGSS qui n'hésite pas à détériorer fortement les paramètres de l'étude au niveau de la productivité pour atteindre le résultat escompté.

Les discussions actuelles tournent uniquement autour du régime général d'assurance pension ce qui exclut la fonction publique de toute discussion et réflexion.

Ainsi, une éventuelle réforme visée par le gouvernement risque de creuser encore plus le fossé béant déjà existant entre le secteur privé et la fonction publique au niveau des pensions.

Les notions de solidarité et de justice sociale élémentaires devraient inciter le gouvernement à mettre la fonction publique et le secteur privé sur un pied d'égalité avant d'entamer le processus visé.

La démarche de la consultation publique est privilégiée par rapport à la tripartite qui devrait, en tout état de cause, être chargée de ce dossier pour trouver une solution entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

Les assurances incessantes des représentants du gouvernement que les pensionnés actuels ne seraient pas touchés par des mesures éventuelles risquent de détériorer fortement les prestations futures pour les jeunes qui seront les retraités de demain.

Tout cela s'explique par une logique gouvernementale implacable qui vise, d'un côté à protéger les groupes électoraux les plus importants et, d'autre part, à mettre en place des mesures qui allègent la charge patronale au niveau des cotisations sociales.

La même logique exclut d'office toute discussion sur un renforcement du régime d'assurance pension par le biais d'augmentation des cotisations ou la mise en place de sources de financement alternatives.

Nous dénonçons fortement toute cette manière d'agir, qui veut écarter les organisations syndicales d'un sujet qui est au cœur des préoccupations et de l'engagement syndical depuis leur création il y a plus d'un siècle.

Nous dénonçons également une logique qui parle de consultation publique, mais qui n'a pas, dans ce cas de figure, le courage nécessaire pour soumettre les conclusions de ce processus par voie de référendum à tous les salariés concernés ce qui inclut les collègues frontaliers bien évidemment.

Finalement, nous réfutons une logique qui, à l'instar des propos tenus par la ministre, balaye d'un revers des mains les propositions pour renforcer le régime d'assurance pension du secteur privé et cela dans une situation des plus confortables, avec des réserves dépassant 4,81 fois les dépenses annuelles, qui nous laisse le temps nécessaire à trouver des solutions innovantes et soutenables.

Le deuxième dossier concerne l'état actuel des discussions pour la transposition de la directive européenne relative aux salaires minimums adéquats, dont l'un des principaux objectifs est d'étendre le taux de couverture des conventions collectives de travail.

En début de cette année, le ministre du Travail a confié le dossier au Comité Permanent du travail et de l'emploi et aujourd'hui les organisations syndicales CGFP, LCGB et OGBL ne doivent pas seulement constater que les discussions se trouvent au point mort, mais que le ministre, de connivence avec les employeurs, a lancé la pire attaque sur notre modèle sociale depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Le ministre a élaboré un plan d'action national afin d'étendre le taux de couverture des conventions collectives de travail d'actuellement 53% vers l'objectif de la directive, c.à.d. 80%.

Les organisations syndicales avaient élaboré des propositions par rapport à ce plan, mais le ministre a déclaré que les propositions syndicales n'apportaient à ses yeux aucune plus-value.

Pire, la manière d'agir du ministre, de simplement vouloir écouter les partenaires sociaux pour décider ensuite en cavalier seul est inacceptable et incompatible avec le modèle tripartite luxembourgeois.

Le ministre, par ses propos et les éléments repris dans son plan d'action, a clairement affiché sa volonté de permettre la négociation et la signature de conventions collectives par des délégués « neutres » sans appartenance et soutien d'une organisation syndicale représentative au niveau national.

Les organisations syndicales ont exprimé leur refus le plus catégorique vis-à-vis de cette manière d'agir qui met à mal non seulement le modèle social, les accords et conventions collectives négociées par le passé, mais représente également un danger grave pour la paix sociale.

Les organisations syndicales ont été à la base du progrès social de notre pays, ont négocié des conventions collectives, ont mis en place et dé-

veloppé les piliers de la sécurité sociale (assurance pension et assurance-maladie), ont contribué au sein de la tripartie nationale à développer un instrument pour trouver des solutions en temps de crise, et tout cela, dans une paix sociale exemplaire.

En refusant de confirmer le droit de négocier et de signer les conventions collectives exclusivement par les organisations syndicales représentatives, le ministre du travail a commis une faute grave. Il s'est rallié de façon inconditionnelle aux revendications patronales des plus dures et intransigeantes. Il fait le jeu pour ne pas dire la sale besogne pour ceux qui veulent irrémédiablement renverser le rapport de force entre acteurs sociaux pour retrouver un monde de travail du 19e siècle.

**“ Pour le LCGB il sera très difficile de faire encore confiance à ce ministre du travail (patronal) !**

Ces deux dossiers – pension et CCT – nécessitent notre engagement total et nous devons, pour le faire, coopérer et collaborer pleinement avec nos collègues de l'OGBL et de la CGFP.

La conférence des délégués du LCGB du 9 octobre 2024 a donné un mandat sans équivoque au bureau exécutif du LCGB !

Nous ne reviendrons pas dans un passé révolu !

## SOMMAIRE

|    |  |
|----|--|
| 4  | Dossier Pensions   |
| 10 | Actualité  |
| 16 | Conventions collectives                                    |
| 20 | Entreprises  |
| 46 | LCGB-Community,<br>Structures Frontalières & Particulières |

# Dossier Pensions

SYNDICALES QUANT À LA  
NÉRAL D'ASSURANCE



**OGB·L**  
LE SYNDICAT  
**Carlos PEREIRA**  
Membre du Bureau exécutif de l'OGBL

**Sylvain HOFFMANN**  
Directeur de la CSL



## « RENFORCER LA PENSION LÉGALE POUR TOUS »

### Analyses et revendications syndicales quant à la pérennisation du régime général d'assurance pension

Le 7 octobre 2024, les syndicats LCGB et OGBL ont tenu une conférence de presse commune afin de présenter au grand public leurs analyses et revendications concernant le débat sur les pensions.

A cette occasion, les syndicats ont souligné qu'il est hors de question de démanteler le système de pension actuel qui est basé sur la solidarité.

Nora BACK, présidente de l'OGBL, a souligné dans son intervention que les syndicats n'accepteront aucune détérioration et sont prêts à se battre pour le système.

Le système de pension actuel fait partie des meilleurs systèmes en comparaison avec les pays voisins. Malgré les oracles du passé qui annonçaient la fin prochaine du système de pension, ce système a permis de constituer des réserves de plus de 27 milliards d'euros.

Patrick DURY, président national du LCGB, a cité de nombreux exemples où les prévisions ne se sont pas concrétisées, tout en soulignant que les « syndicats sont conscients des défis, mais ne sont pas d'accord pour casser le système ».

Il a également présenté différentes alternatives pour renforcer le système, le rendre plus solidaire et plus juste, et garantir une protection des personnes âgées contre la pauvreté.

**Pour lire la suite, tournez la page.**

Cependant, les syndicats font remarquer que les affirmations publiques de la Ministre tournent autour du démantèlement du système et de l'introduction d'une pension de base avec une pension complémentaire, alors que les expériences de la « Werksrente<sup>1</sup> » de l'Arbed et de la « Riesterrente<sup>2</sup> » allemande ont déjà montré où cela mène. Ces affirmations attisent la jalousie sociale et remettent en question la formule des pensions. Pire encore, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) revendique une baisse substantielle des futures pensions et remet en cause tous les éléments qui bénéficient aux jeunes ayant poursuivi des études ou aux femmes ayant arrêté ou réduit leur activité pour des raisons familiales. Les syndicats refusent une telle vision qui vise à désolidariser les générations en pénalisant les jeunes et les familles.

Les conséquences d'une telle action seraient une explosion de la pauvreté des personnes âgées, y compris en ce qui concerne les coûts des maisons de retraite, l'impossibilité d'adapter les pensions au coût de la vie et l'abolition du principe du mérite, qui s'applique pendant la vie active, comme si les retraités ne comptaient plus.

De plus, l'écart entre le secteur privé et le secteur public se creuserait encore plus, car la réforme envisagée vise uniquement et exclusivement le secteur privé qui crée pourtant la richesse du pays.

Un large débat est souhaitable, mais les conclusions doivent être prises ensemble par le Gouvernement et les partenaires sociaux, ceci dans le respect du modèle tripartite qui a déjà trouvé de nombreuses solutions bénéfiques à tous.

En outre, puisque le gouvernement a déjà entamé la voie d'une large consultation, il ne serait que souhaitable que les résultats de la tripartite soient soumis au vote de toutes les personnes concernées, résidents et frontaliers, dans le cadre d'un référendum.

Découvrez la présentation dans le cadre de la conférence de presse



<sup>1</sup> Les sidérurgistes de l'Arbed bénéficiaient auparavant d'une pension financée par l'employeur. Avec la crise de l'acier, les pensions n'ont plus pu être versées.

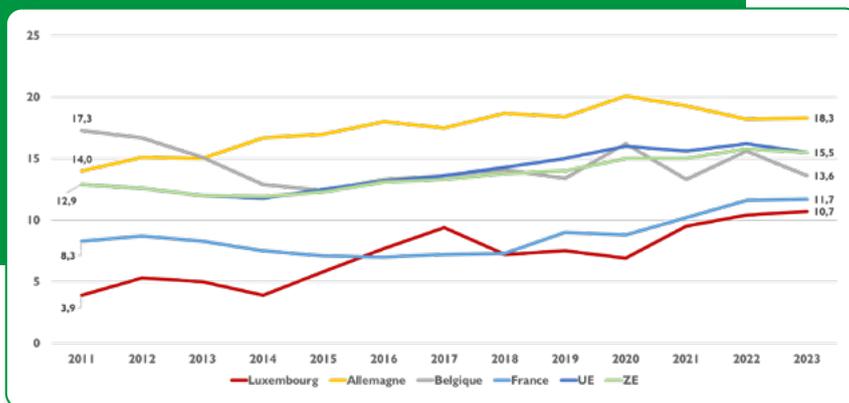
<sup>2</sup> Parallèlement à la réduction des prestations de l'assurance pension, le gouvernement allemand a introduit en 2001 un système de pension complémentaire – la Riesterrente. Dès leur introduction, ces pensions complémentaires sont vivement critiquées et malgré une prolifération de ces contrats Riester, le nombre de nouveaux contrats est en baisse depuis 2014. Un des problèmes est la faiblesse relative des rendements. Liés à des coûts relativement élevés, les rendements des Riesterrente sont insuffisants pour protéger contre l'inflation.

## Niveau des pensions dans le régime général

- » les pensions supérieures à 10.000 € par mois n'existent pas dans le régime général ;
- » les pensions supérieures à 8.000 € représentent 0,14% des pensions dans le régime général ;
- » la pension moyenne s'élève à 3.600 € par mois (2.600 € pour les femmes) ;
- » 33% des pensions de vieillesse sont inférieures à 2.500 € ; 60% de celles de femmes.

**Taux de risque de pauvreté des personnes âgées encore assez faible en comparaison européenne mais DOUBLEMENT au cours des 10 dernières années**

Source : EUROSTAT



## La réforme des pensions en 2012

... un premier pas dans la mauvaise direction

La réforme des pensions en 2012 est déjà allée trop loin en infligeant à chaque salarié une baisse de son taux de remplacement – cette baisse s'élève à environ 8,5% pour les personnes avec un revenu cotisable égal au salaire minimum et à environ 15% pour les personnes avec un revenu égal au maximum cotisable. De ce fait et sachant que cette baisse correspond à une perte d'environ 200 000 € pour un salarié moyen au cours de sa pension, il est évident que nos syndicats n'acceptent en aucun cas une baisse supplémentaire du niveau des prestations.

Autres dégradations :

- » baisse du modérateur de réajustement : si les projections de l'IGSS se matérialisent, les retraites ne seront plus intégralement réajustées de l'évolution des salaires à partir de 2030 ;
- » l'allocation de fin d'année est remise en question : la réforme des pensions stipule que si le taux de cotisation augmente, l'allocation de fin d'année sera supprimée. Les petites pensions seront particulièrement touchées.

**Le Luxembourg a l'un des meilleurs systèmes de retraite au monde. Notre devoir est de le garantir pour toutes les générations sans détérioration.**

## RENFORCER LA PENSION LÉGALE POUR TOUS

L'engagement des syndicats en un coup d'œil

- » Pour un système de pension solidaire porté par une gestion et un financement tripartites.
- » Pour la pérennisation du réajustement intégral des pensions ainsi que l'allocation de fin d'année.
- » Pour une retraite conséquente, stable et sécurisée pour les générations actuelles et futures.
- » Pour un système de retraite qui ne pénalise pas les étudiants ou les femmes.



## Mais les projections disent ... ? Une clarification s'impose

Les projections faites au cours des dernières décennies ne se sont jamais réalisées et étaient marquées par un pessimisme systémique.

Plusieurs analyses dans les années 1990 ont prédit un système en déséquilibre et confronté à un « mur des pensions » dès le début des années 2000 – en réalité, la situation financière du système de pension n'a cessé de s'améliorer.



# REVENDEICATIONS SYNDICALES

## Système public fort plutôt qu'un système de pension privatisé.

Il est important de souligner qu'un système de pension de qualité qui a d'importants éléments sociaux doit impérativement être basé sur la répartition. Ni la capitalisation, ni d'ailleurs les régimes privés ne peuvent être une alternative viable si l'on souhaite continuer de garantir un niveau de vie décent à la population âgée.

Dans ce sens, il est primordial de répéter que les systèmes par capitalisation n'offrent pas de solution aux défis de financement liés au vieillissement de la population. Plus encore, les régimes par capitalisation ont une multitude de faiblesses que les régimes par répartition n'ont pas : ils sont inflexibles (pas d'indexation, ni sur les prix, ni sur les salaires), ils sont risqués (rendement dépend des cours boursiers), ils ont des coûts administratifs élevés (n'étant pas universels, les coûts administratifs primaires sont plus importants) et leur rendement ne sert pas qu'aux assurés, mais aussi (ou même avant tout ?) aux gestionnaires.

En investissant intelligemment dans le système de pension public et en explorant des sources de financement supplémentaires, il est possible de maintenir sa solidité tout en répondant aux besoins changeants de la société. Ainsi, en préservant et en améliorant le système de pension public, nous pouvons assurer une retraite conséquente, stable et sécurisée pour les générations actuelles et futures.

Par conséquent, les syndicats revendiquent de :

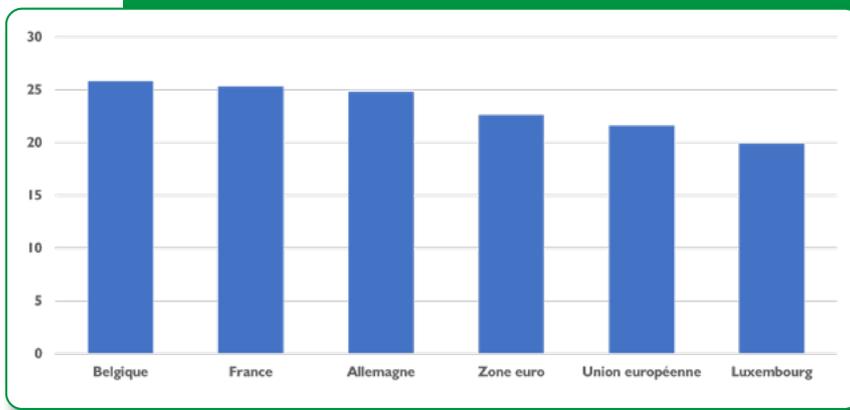
- mener la discussion à pied d'égalité entre les 3 parties impliquées sans mesures unilatérales du gouvernement ;
- apprécier la situation financière par la période de couverture de 10 ans avec des bilans intermédiaires tous les 5 ans
  - » des horizons plus lointains sont trop sensibles aux changements d'hypothèses ;
  - » les analyses précédentes se sont toujours avérées trop pessimistes ;
- utiliser la réserve pour combler les déséquilibres éventuels à court et moyen terme
  - » la réserve n'est pas une fin en soi, mais existe expressément pour compenser des déséquilibres futurs ;
- en cas de besoin, jouer sur les recettes du système plutôt que sur les prestations
  - » éviter toute discussion sur une baisse des prestations ;
  - » chercher les recettes nécessaires pour atteindre un système adéquat plutôt que d'adapter les prestations du système aux recettes (potentiellement) inadéquates ;
- pérenniser l'allocation de fin d'année
  - » soit par un découplage de son versement et du taux de cotisation, soit par une intégration de ce montant dans les majorations forfaitaires ;
  - » coût limité ;
- pérenniser le réajustement des pensions
  - » rompre le lien entre prime de répartition pure et réajustement afin d'éviter des inégalités croissantes entre actifs et pensionnés ;
  - » à titre subsidiaire : considérer les recettes en cotisations (et le recours à la réserve) par rapport aux seules dépenses de pensions pour le calcul de la prime de répartition pure pour permettre de sauver le réajustement pendant 6 années supplémentaires avec la législation actuelle ;
- augmenter la pension minimum de manière significative
  - » par une combinaison d'une hausse brute de la pension et de l'introduction d'un crédit d'impôt pension minimum (CIPM) ;
  - » coût limité ;
- développer des sources de financement alternatif au système de pension (sinon, hausse du taux de cotisation)
  - » rendre le financement de l'assurance pension moins dépendant de l'évolution de l'emploi et tenir compte des évolutions technologiques.

Pour toutes les informations détaillées, vous trouverez ici l'expertise des syndicats avec tous les détails, les analyses et les solutions proposées :



# Revendications syndicales pour générer des recettes supplémentaires

- » Hausse du taux de cotisation
- » Déplafonnement des cotisations (cela signifie que les cotisations seront dues sur l'ensemble du salaire et non pas jusqu'à un plafond de 5 fois le salaire social minimum)
- » Progressivité du taux de cotisation pour protéger des revenus bas
- » Contribution solidarité généralisée pour les ménages (1,4% avec abattement SSM) combinée à une augmentation de l'impôt de solidarité des entreprises et d'une contribution de l'Etat
- » Fiscalisation accrue
- » Augmentation de l'impôt sur la fortune pour les entreprises et réintroduction pour les personnes physiques



**Les cotisations patronales au Luxembourg représentent 11,6% du coût de la main d'œuvre contre une moyenne de 24,1% dans l'UE et de 24,6% dans la zone euro**

Source : EUROSTAT

## LA MINISTRE BROUILLE LES PISTES

Après que la Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale a lancé son processus de consultation sur l'avenir du système de pension du secteur privé début octobre, les syndicats ont consulté la réponse de la ministre à la question parlementaire n° 1201 du 14 octobre 2024 portant sur les recettes supplémentaires qui seraient générées par un déplafonnement des cotisations.

Dans sa réponse, la Ministre confirme qu'un tel déplafonnement dans le régime général aurait généré en 2023 des recettes supplémentaires de 706 millions € pour la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP). En même temps, elle relativise cette hausse des recettes en pointant du doigt le coût supplémentaire pour le budget de l'Etat et en indiquant qu'en cas de suppression de la pension maximale, les recettes supplémentaires accumulées sur une période de 30 ans seraient consommées en 15 ans.

Les syndicats prennent acte de cette affirmation de la Ministre et doivent constater que ceci est en contradiction flagrante avec les af-

firmations qu'elle a faites lors de la réunion de consultation avec le LCGB et l'OGBL en date du 9 octobre 2024. En effet, lors de cette réunion la Ministre a souligné que le Gouvernement n'aurait pas de position prédéterminée dans le dossier des pensions, que les conclusions du processus seraient entièrement ouvertes et que le but des consultations serait justement de rassembler des pistes pour pérenniser le système d'assurance pension.

Force est de constater que la Ministre brouille les pistes en écartant d'ores et déjà un déplafonnement des cotisations. Par conséquent, les syndicats s'interrogent quel est le but de cette consultation si la Ministre écarte déjà en cours de processus certaines pistes. Est-ce que la Ministre veut se servir de cette consultation pour écarter à tout prix toute discussion sur une augmentation des recettes de la CNAP ?





# Actualité



*Le Comité permanent du Travail et de l'Emploi surveille la situation de l'emploi et du chômage, des conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés.*

## ÉCHEC DU DIALOGUE SOCIAL ?

### **Le ministre du Travail piétine l'esprit de la directive européenne relative aux salaires minimaux adéquats**

Dans le cadre de la transposition de la directive européenne relative aux salaires minimaux adéquats, dont l'un des principaux objectifs est d'étendre le taux de couverture des conventions collectives de travail (CCT), le ministre du Travail, Georges MISCHO, a confié le dossier au Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE). A l'issue de la réunion qui s'est tenue le 8 octobre 2024 au CPTE, l'OGBL, le LCGB et la CGFP ne peuvent que constater que le plan d'action national (PAN) avancé par le ministre ne prévoit aucune mesure tangible allant dans ce sens.

La directive prévoit notamment que les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires afin de garantir que dans chaque pays au moins 80% des salariés puissent bénéficier d'une convention collective. Avec 53% de salariés couverts, le Luxembourg est actuellement loin de satisfaire cet objectif.

La directive vise à garantir des rémunérations adéquates et à améliorer les conditions de vie et de travail de davantage de salariés que ce n'est le cas aujourd'hui. Ceci n'est possible toutefois qu'à condition que la négociation de CCT demeure une prérogative exclusive des syndicats, comme cela est d'ailleurs explicitement prévu par la directive ainsi que mentionné par l'OCDE et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

**Pour lire la suite, tournez la page.**

Lors de la réunion qui s'est tenue aujourd'hui au CPTÉ, le ministre du Travail était censé présenter un plan d'action national promouvant la négociation de conventions collectives afin d'atteindre les objectifs fixés. Ce plan avait été envoyé aux membres du CPTÉ quelques jours avant la réunion qui était initialement prévue le 24 septembre dernier. Compte tenu de l'importance de ce dossier et de la courte échéance, les syndicats représentatifs au plan national - l'OGBL, le LCGB et la CGFP - avaient demandé un report de cette réunion et avaient élaboré une prise de position commune détaillant leur positionnement par rapport au plan d'action soumis.

Lors de la réunion de ce matin, le ministre a déclaré que la prise de position des syndicats n'apportait à ses yeux aucune plus-value et qu'il n'était là de toute façon que pour écouter les différentes positions - il prendrait ensuite seul une décision quel que soit les positions défendues par les différentes parties au sein du CPTÉ.

Pour l'OGBL, le LCGB et la CGFP, cette façon de procéder est tout à fait inacceptable. Le ministre Georges MISCHO, par ses affirmations, met à mal le modèle luxembourgeois du dialogue social et met aussi sérieusement en péril la paix sociale au Luxembourg. Jamais dans l'histoire du CPTÉ celui-ci n'a été réduit à un simple forum de discussion. Jusqu'ici, il a toujours été un lieu de dialogue précieux où d'importantes décisions ont été prises dans le consensus entre partenaires sociaux.

Par ailleurs, le ministre a affiché sa volonté de permettre à des salariés individuels ou à des délégués neutres sans soutien syndical de négocier et de signer seuls à l'avenir des conventions collectives. Le ministre a refusé de confirmer qu'il comptait bien respecter les législations actuelles en la matière ainsi que l'esprit de la directive européenne, tout comme le rôle des syndicats dans le cadre des négociations collectives.

Force est de constater que la position actuelle du ministre ne permet pas une discussion sereine et constructive. Bien au contraire, celle-ci constitue une attaque frontale contre le droit des salariés à se faire représenter par des syndicats représentatifs au niveau national, qui par leur force et leur indépendance sont le meilleur garant pour atteindre les objectifs visés.

Avec ce positionnement, le ministre du travail remet en cause un des piliers les plus importants de la structure des salaires au Luxembourg, ce qui constitue évidemment une ligne rouge infranchissable pour nos organisations syndicales.

Les syndicats lancent un appel au gouvernement de pérenniser le modèle du dialogue social luxembourgeois afin de trouver des solutions dans le consensus, mais aussi dans le respect des législations nationales et européennes en vigueur.

## Nos droits et acquis les plus fondamentaux sont en danger Attaquer les conventions collectives (CCT), une gifle pour les salariés !

Depuis des années, l'OGBL et le LCGB revendiquent une réforme du cadre légal des CCT qui leur permet d'augmenter le nombre de CCT et de négocier des CCT plus modernes et adaptées aux besoins et demandes des salariés.

Le projet du Ministre, soumis le 8 octobre 2024 au Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTÉ), n'est rien d'autre qu'un bradage des droits et acquis des salariés.

Le LCGB et l'OGBL disent

**NON** à cette politique scandaleuse qui vise à  
anéantir la protection sociale des salariés !

Le LCGB et l'OGBL appellent conjointement à tous leurs délégués du personnel et militants à participer à une première action de sensibilisation et d'information qui aura lieu le **3 décembre 2024 à 17h00 au Parc Hotel Alvisse** (120 Route d'Echternach | 1453 Luxembourg)

EN SAVOIR PLUS



INSCRIPTION  
NAVETTES LCGB





# CHAMBRE DES SALARIÉS

## Première Assemblée plénière de la CSL.

Lors des élections sociales du 12 mars 2024, le LCGB a remporté 17 mandats à la Chambre des salariés (CSL). Le 18 juin 2024 a eu lieu la séance constitutive de la nouvelle Assemblée plénière de la Chambre des salariés.

Dans le cadre de l'élection du comité de la CSL, le président national du LCGB Patrick DURY a été réélu vice-président

de la Chambre des salariés. Parmi les 16 membres, Artur Miguel ANTUNES PEREIRA, Marie Claire BERTEMES et Grégory RENAUD ont également été nommés assesseurs, tout comme Patrick JUCHEM en tant que président de la commission des finances.

Prochainement, deux autres commissions devraient s'ajouter aux commissions existantes de la Chambre des salariés : une

commission des frontaliers et une commission qui se penchera sur le vieillissement démographique de la société. D'autres grands sujets de travail pour les mois et les années à venir sont, entre autres, le débat sur les retraites, la réforme fiscale, la crise du logement, la politique climatique et la formation professionnelle continue.

## Échange avec le ministre de l'Économie



Le 12 juillet 2024, les syndicats LCGB et OGBL se sont échangés avec le Ministre de l'Économie Lex DELLES sur les stratégies engagées pour développer et diversifier l'économie luxembourgeoise.

Un premier tour de table a eu lieu sur l'économie des données, les projets en cours et futurs projets en préparation, le potentiel de développement et son application pratique à l'exemple du HealthTech. En fin de réunion, les parties se sont accordées de prévoir des échanges réguliers.



## CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉS

Discussion sur le système de pension, des conventions collectives et le nouveau crédit d'impôt pour les heures supplémentaires.



Le 9 octobre 2024, le LCGB a organisé une conférence des délégués afin d'informer sur les discussions relatives au système de pension luxembourgeois et aux conventions collectives ainsi sur le crédit d'impôt pour les heures supplémentaires.

En ce qui concerne la pérennité financière du système, régulièrement remise en question par les représentants patronaux, le LCGB et ses délégués refusent catégoriquement toute discussion visant une détérioration du système que ce soit par une diminution du niveau des pensions, un prolongement de la durée active ou une privatisation du régime public.

Pour le LCGB, la piste véritable à creuser pour assurer la pérennité du système est d'augmenter les recettes.

En ce qui concerne les discussions sur les conventions collectives, Patrick DURY a précisé que le dialogue social ne devrait pas être bafoué. Seuls les syndicats représentatifs au niveau national peuvent contribuer à la réalisation de l'objectif de la directive européenne, à savoir la garantie de salaires décents, et ce grâce à la force de leurs membres et surtout à leur indépendance.

Par ailleurs, les délégués ont été informés du nouveau crédit d'impôt pour les heures supplémentaires, qui s'applique sous certaines conditions aux salariés frontaliers qui effectuent des heures supplémentaires rémunérées au Luxembourg.



## 3 MOIS GRATUITS D'ABONNEMENT AU TAGEBLATT ET /OU AU QUOTIDIEN\*



**INSCRIVEZ-VOUS  
MAINTENANT**

<https://lcgb.editpress.lu>



+352 54 71 31-1



abo@editpress.lu



Un accès illimité  
au **SITE WEB**



La **VERSION NUMÉRIQUE  
DU JOURNAL** tous les jours



Le samedi, la **VERSION  
IMPRIMÉE DU JOURNAL**



**Tageblatt**  
LÉTZEBUERG

**Le  
Quotidien**  
INDÉPENDANT LUXEMBOURGEOIS

\*Offre sans obligation d'achat et valable uniquement pour les membres du LCGB.



# Conventions collectives



## **AVOIR UN TEMPS D'AVANCE SUR DEMAIN, C'EST RENFORCER LE POUVOIR D'ACHAT**

Chaque jour, les secrétaires syndicaux et les délégués du personnel du LCGB s'engagent pour la négociation de meilleures conditions de travail. Il s'agit de respecter les besoins de chaque secteur et ceux des salariés.

Aujourd'hui, il ne s'agit pas seulement de revendications salariales, mais aussi d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

### **BON À SAVOIR**

Les conventions collectives permettent aux salariés de bénéficier de nombreux droits qui ne sont pas régis par la loi. Ainsi, des avantages supplémentaires tels que des jours de congé, des primes ou un 13<sup>e</sup> mois de salaire peuvent être définis par une CCT.

Les conventions collectives contiennent des dispositions plus favorables que les dispositions légales et ne peuvent être moins favorable que ce cadre légal. Elles peuvent prévoir, également, des augmentations salariales régulières.

#### **La force d'un syndicat repose sur ses membres**

Le plus grand son pouvoir de négociation, le plus le résultat des négociations sera favorable pour les salariés. Il est important de noter, qu'une convention collective ne peut être convenue qu'en présence des organisations syndicales.



## Heintz van Landewyck & Landewyck Tobacco

**Signature en mai 2024**

**Valable du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025**

**Acquis :**

- augmentations salariales ;
- revalorisation des primes d'astreinte.



## Hifi International

**Signature le 27 juin 2024**

**Valable du 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour une durée de 3 ans**

**Acquis :**

- mise en place d'un système de « People Review » visant à définir et valoriser un plan d'accompagnement individuel ;
- chèque cadeau de 1.000 € pour les salariés avec une d'ancienneté de 25 ans ;
- octroi de tickets restaurant pour tous les salariés ;
- majoration du salaire pour le travail dominical de 80% ;
- chèque cadeau de 1.500 € pour les départs en retraite ;
- un jour de congé par année pour des activités du bénévolat ;
- inscription des modalités de l'accord de « Prime de Progrès ».



## Ceratizit & Plansee

**Signature le 4 juillet 2024**

**Valable jusqu'à fin février 2027**

**Acquis :**

- harmonisation et revalorisation des grilles salariales pour tous les salariés de l'entreprise ;
- versement d'un chèque cadeau ;
- revalorisation du pécule de vacances évolutif avec l'ancienneté ;
- augmentation linéaire des salaires pour tous les salariés ;
- introduction d'un congé d'ancienneté supplémentaire ;
- introduction d'un régime assurant le droit à la déconnexion.



## Canon Luxembourg

**Signature en juillet 2024**

**Valable du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026**

**Acquis :**

- prime de fidélité par année de service d'une valeur de 220 €, qui sera augmentée à 260 € à partir de l'année 2026 ;
- introduction de chèques repas, à savoir 18 chèques repas pour un travail à temps plein.



## Hydro Aluminium Clervaux

**Signature le 25 juillet 2024**

**Valable du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026**

### Acquis :

- augmentation linéaire salariale de : + 1% au 1<sup>er</sup> juillet 2024, + 1% au 1<sup>er</sup> juillet 2025, + 1% au 1<sup>er</sup> juillet 2026 ;
- revalorisation de la prime de présence trimestrielle avec la possibilité de bénéficier en plus d'une journée de congé annuel supplémentaire ;
- indexation de la prime d'ancienneté ;
- réduction du nombre d'années d'ancienneté requis donnant droit au 13<sup>e</sup> mois ;
- revalorisation de la prime de permanence à 230 €.



## POST Telecom

**Signature le 6 août 2024**

**Valable du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025**

### Acquis :

- paiement d'une prime unique à 1.400 € ;
- augmentation salariale de 1,95% rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- suppression de la présence obligatoire jusqu'à 15h30 dans le cadre des horaires de travail.



## POST Luxembourg

**Signature le 24 septembre 2024**

**Valable du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025**

### Acquis :

- paiement d'une prime unique à 1.400 € ;
- augmentation salariale de 1,95% rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- suppression de la présence obligatoire jusqu'à 15h30 dans le cadre des horaires de travail.



## Chaussures Léon

**Signature le 8 octobre 2024**

**Valable du 1<sup>er</sup> octobre 2024 jusqu'au 30 septembre 2027**

### Acquis :

- une amélioration de l'organisation du travail pour les salariés ;
- des majorations salariales suivant l'ancienneté de service ;
- des jours de congé supplémentaires ;
- une amélioration du travail du dimanche ;
- l'introduction d'une prime d'assiduité mensuelle.



# Entreprises



## **ÉLECTIONS SOCIALES CHEZ LUXAIR & LUXCARGO HANDLING**

### **LE LCGB REMPORTE LA MAJORITÉ DES MANDATS ET RESTE AINSI LA FORCE LA PLUS IMPORTANTE**

Le LCGB a remporté avec succès les élections pour les délégations du personnel de Luxair tout en obtenant la majorité avec 11 mandats effectifs sur 17 mandats à pourvoir.

Le LCGB a également obtenu la majorité avec 9 mandats effectifs sur 15 mandats à pourvoir au sein de la nouvelle société Luxcargo Handling qui a repris les activités cargo de Luxair.

Pour rappel : Suite à la décision prise l'année dernière par Luxair de ne plus participer à l'octroi de la licence pour le CargoCenter et que celle-ci a été attribuée à la nouvelle société Luxcargo Handling créée par Cargolux, les élections pour les nouvelles délégations du personnel dans les deux sociétés ont été reportées au 2 juillet 2024.

Lors de ces élections, le LCGB a pu défendre et renforcer sa majorité et reste ainsi le syndicat majoritaire dans l'aviation luxembourgeoise. Ce résultat reflète l'excellent travail du LCGB dans les entreprises, surtout en temps de crise. Le LCGB continuera à s'engager pour le renforcement des conventions collectives de travail en vigueur, ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail et la sauvegarde des emplois.



# CONGRÈS FÉDÉRAUX

En septembre et octobre 2024, les délégués des fédérations du LCGB se sont réunis afin de confirmer leurs nouveaux comités fédéraux et de définir le programme d'action pour les 5 années à venir.

Les principaux défis identifiés par les délégués sont le maintien de l'emploi, le renforcement du pouvoir d'achat et la continuation de la digitalisation et de l'impact de l'utilisation de l'intelligence artificielle. Il a été décidé de continuer et d'intensifier la présence sur le terrain afin d'informer les salariés, tout en les convainquant d'adhérer au LCGB afin de soutenir et de renforcer son engagement. Vous trouverez ci-dessous quelques impressions de ces congrès.

## LCGB-Ecoles privées



## LCGB-Santé Soins et socio éducatif



## LCGB-INDUSID



## LCGB-Transport



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

## LCGB-Construction & Artisanat



## LCGB-Nettoyage de bâtiments



## LCGB-Secteur Public



## LCGB-SESF



## LCGB-Services et commerce



## Section portugaise





# INVITATIONS

Conférence nationale  
du LCGB-LCGJ | 07.12.2024

Congrès fédéral du  
LCGB-Femmes | 13.12.2024

## Congrès fédéral du LCGB-Femmes



13.12.2024 - 18h30

LCGB

11, rue du commerce | L-1351 Luxembourg

### Ordre du jour

Ouverture du secrétariat : 18h00

Début des travaux : 18h30

1. Mot de bienvenue et ouverture du congrès fédéral
2. Constitution des organes du Congrès :
  - Bureau du Congrès
  - Bureau électoral
  - Commission de résolution
3. Election des membres du comité
4. Résultats de l'élection des membres du comité
5. Election de la Présidente du comité
6. Résultat de l'élection de la Présidente du comité
7. Election des représentantes au Comité Central
8. Résultat de l'élection des représentantes au Comité Central
9. Allocution de la nouvelle Présidente du comité
10. Présentation de la résolution et du programme d'actions
11. Allocution de clôture par le Président national du LCGB, Patrick DURY

Inscription  
jusqu'au 6 décembre 2024 :

☎ +352 49 94 24 -224 / -226

✉ pooladmin@lrgb.lu  
ou via QR-Code



**DÉCLARATION DE  
CANDIDATURE**  
LCGB-Femmes  
Scannez le code QR

## Conférence nationale du LCGB-LCGJ



07.12.2024 - 10h00

LCGB

11, rue du commerce | L-1351 Luxembourg

### Ordre du jour

Ouverture du secrétariat : 09h30

Début des travaux : 10h00

1. Mot de bienvenue et ouverture de la conférence par le Président du LCGB-LCGJ
2. Election des membres du comité
3. Résultats de l'élection des membres du comité
4. Présentation du programme d'actions
5. Allocution de clôture par le Président national du LCGB, Patrick DURY

Inscription  
jusqu'au 29 novembre 2024 :

☎ +352 49 94 24 -224 / -226

✉ pooladmin@lrgb.lu  
ou via QR-Code





# 61<sup>e</sup> Congrès national du LCGB

08.02.2025 | 08h00 | Parc Hotel Alvisse

## ORDRE DU JOUR PROVISOIRE

### 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

Veillez noter que le Congrès national a déjà été annoncé dans le précédent numéro du Soziale Fortschritt (publié le 1<sup>er</sup> juillet 2024).



## ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Le CIFOP (Centre International de Formation Professionnelle) a récemment certifié sa première cohorte en électricité-photovoltaïque.

**10 apprenants viennent d'obtenir leur Certificat d'Aptitude Professionnelle. Ils sont ainsi les premiers diplômés de cette filière lancée en 2022.**

Les jeunes électriciens ont validé leur séame le 5 juillet et ils ont relevé avec brio le défi avec un taux de réussite de 91% : en suivant un programme basé essentiellement sur la pratique.

Au cours de leur formation, les apprenants, issus pour la plupart des milieux défavorisés, ont acquis des compétences et attitudes professionnelles dans le domaine de l'électricité industrielle et des énergies renouvelables. Surtout, ils ont développé une compréhension approfondie des enjeux dans ce secteur. Un défi écologique, puisque l'énergie solaire est une énergie renouvelable, et donc non polluante. Mais aussi un avantage économique, car il est possible pour les ménages équipés de panneaux solaires de pratiquer l'autoconsommation.

### Un investissement pour l'avenir

D'après le Directeur exécutif de l'ONG Jeunesse et Développement M. Ibrahima

GUEYE, ce genre de programme assure un bel avenir à ces jeunes diplômés qui vont participer au développement socio-économique de leur pays. « Il y a beaucoup de défis à relever pour l'implantation de l'énergie solaire dans nos foyers et dans nos champs, surtout dans cette zone des Niayes<sup>(1)</sup> qui est le fleuron du maraîchage sénégalais. J'ai très hâte de voir ce qu'ils vont faire. »



Mbengue, l'un des apprenants nouvellement diplômés, confirme : « La formation acquise au CIFOP pendant ses deux ans dans le cadre du programme a été transformatrice et continuera de me façonner tout au long de ma carrière. Je souhaite juste un accompagnement matériel pour participer au développement de mon pays, et particulièrement dans ma chère commune de Mboro. »

Pour rappel, la section électricité-photovoltaïque est une des 11 filières de formation du centre, elle a été mise en place avec le soutien du projet de l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt que le LCGB soutient. Ainsi que de l'appui de la fondation Planetsolar qui œuvre dans la promotion de l'énergie solaire, pour une meilleure efficacité énergétique et électrification de notre société afin de protéger notre environnement.

Un objectif qui est en ligne avec la politique de transition écologique initiée par l'ONG Jeunesse et Développement pour sensibiliser son personnel et ses bénéficiaires à la réduction de l'empreinte environnementale.

<sup>(1)</sup> Niayes est un terme wolof (langue locale), c'est une zone géographique du nord-ouest du Sénégal constituées de dunes de sables.

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**



# SIDÉRURGIE

## Tripartite Sidérurgie LUX 2025 - 3<sup>e</sup> étape du Comité de suivi des investissements et des effectifs : Accord respecté !

Le 5 juin 2024, comme convenu au sein de l'accord tripartite sidérurgie LUX 2025, le comité de suivi des investissements et des effectifs s'est réuni en réunion tripartite, sous la tutelle des ministres de l'Économie et du Travail, afin de s'assurer du respect de l'accord.

Le LCGB, constate que lors de cette réunion, la direction d'ArcelorMittal a présenté l'état actuel après trois années d'application de l'accord tripartite. Cette présentation, sous forme de trois volets a repris, l'état d'avancement des différents objectifs visés en termes d'investissements et de réorganisation, mais également des différentes mesures d'accompagnement.

### 1<sup>er</sup> volet - les investissements :

ArcelorMittal s'était engagé sur une enveloppe de 165 à 202,5 M€ avec comme clé de répartition, 90 à 95 M€ pour les investissements clés et stratégiques, et environ 110 M€ sur l'entretien de l'outil. Un montant minimum garanti de 65 M€ avait été convenu sur les investissements stratégiques. Ces investissements sont également conditionnés à une clause de redressement financier en cas de non-respect.

Le LCGB a constaté lors de ce comité que ce volet essentiel à la survie de la sidérurgie luxembourgeoise est respecté jusqu'à ce jour. En effet, la direction a présenté un engagement de 198,9 M€ sur l'enveloppe globale prévue.

Soit, 97% de l'enveloppe totale est effectivement engagée et respectée.

Fait également marquant, la direction générale a fait le point sur les investissements complémentaires, projets majeurs à l'accord, en l'occurrence, l'état d'évolution du projet nouveau four électrique pour son aciérie et de l'installation de dépoussiérage pour l'aciérie de Differdange !

Seul bémol, le volet du LUX 2025 concernant le site de Bissen, le LCGB a exigé la mise en place d'un nouveau Plan d'Avenir pour le site, qui est en cours de discussion depuis maintenant 8 mois !

Ce plan permettra d'injecter une enveloppe conséquente pour les investissements nécessaires pour le site de production afin de pérenniser le site et ses 280 emplois pour le futur.

Les ministres de l'Économie et du Travail ont ainsi soutenu et encouragé fortement les partenaires à se rencontrer dans le cadre d'un groupe de travail tripartite qui devra permettre de finaliser un accord autour de ce plan d'avenir en vue d'aboutir sur un avenant à l'accord LUX 2025 concernant le volet Bissen.

En complément, le LCGB a constaté favorablement l'évolution de la construction du bâtiment réservé au futur siège de la société. A titre de rappel, la direction générale avait pris l'enga-

gement de garder le siège au Luxembourg et avait précisé son intention de construire un nouveau bâtiment. L'engagement pris au sein de l'accord est ainsi honoré ! Un signal important qui confirme l'empreinte de la sidérurgie luxembourgeoise !

Concernant l'atelier de Dommeldange, le LCGB a constaté que l'accord est respecté quant à la réorganisation prévue. Cependant, le LCGB a réitéré sa demande de poursuivre les discussions au-delà et de prévoir un investissement futur qui permettra de construire un nouvel atelier moderne et performant auprès d'un site de production et qui contribuera à l'amélioration de coût des sites de production grâce aux compétences dont l'atelier dispose.

### 2<sup>e</sup> volet - les externalisations initialement prévues :

A ce jour, rien n'est à signaler à ce sujet, les discussions sont menées conformément à l'accord.

### 3<sup>e</sup> volet - l'évolution du sureffectif et des mesures d'accompagnement :

A ce jour, le LCGB note que le sureffectif de 536 initialement estimé était trop élevé et a été revu à la baisse face à une réalité de terrain. Sur 350 départs estimés initialement liés à des

retraites et préretraites, 216 départs en préretraites ajustements ont eu lieu, au total des départs en préretraites et retraites, plus de 500 départs ont eu lieu. La cellule CDR 2021 inclut actuellement 91 personnes correspondant à l'accord LUX 2025.

Par conséquent, le volet formation en vue d'une réorientation doit être absolument intensifié !

Autre point d'extrême importance, le LCGB a souligné le fait inexorable que la perte de connaissances et de compétences est une réalité visible chaque jour au sein des sites de production, l'importance d'accroître les efforts à

ce sujet, en guise d'investissement majeur dans le cadre de la formation est un pilier essentiel de garantie de survie pour le futur !

En conclusion, une fois de plus le LCGB se félicite de la nécessité des accords tripartites sidérurgie qui non seulement permettent d'éviter des restructurations sans licenciements, mais surtout qui permettent de transformer les usines sidérurgiques luxembourgeoises et de pérenniser les emplois.

Le LCGB a également précisé que les accords tripartites ne devraient plus être utilisés uniquement comme un instrument de crise, mais comme un instrument de transformation et de

mutation afin de relever les défis présents et futurs auxquels la sidérurgie luxembourgeoise est exposée au sein d'une Europe gravement concurrencée par les continents étrangers !

**En conséquence, le LCGB reste d'avis que le Groupe AM doit rester conscient de l'atout du soutien des aides de l'état et surtout de rétribuer la richesse produite par la sidérurgie luxembourgeoise par le biais de la reconnaissance, à sa plus juste valeur, des compétences et l'engagement des salariés qui permet d'atteindre ses performances en termes de résultat !**

## Grève générale de 1942 : Le LCGB rend hommage aux salariés des sites sidérurgiques



En date du 31 août et du 2 septembre 2024, une délégation du LCGB a participé aux cérémonies de commémoration sur l'ancien site sidérurgique de Schifflange ainsi que sur le site sidérurgique de Differdange. Ces commémorations ont été organisées à la mémoire des ouvriers fusillés par les nazis lors de la grève générale de 1942 au Luxembourg.

Afin d'honorer le courage de ces travailleurs et surtout de ne jamais oublier leur engagement et leur affrontement ultime, même 82 ans après, le LCGB s'est recueilli devant les monuments érigés qui représentent en même temps notre liberté essentielle. Ces moments de recueillement sont d'autant plus importants au vu de l'actualité en Europe qui ravive malheureusement les horreurs de la guerre.

## ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE CHEZ LIBERTY DUDELANGE



En date du 17 septembre, les délégués du LCGB soutenu par leur secrétaire syndical ont participé à une assemblée plénière avec le personnel de l'entreprise Liberty Dudelange. Le but de cette assemblée était d'informer le personnel sur l'état actuel de l'entreprise :

- Défaut de paiement des salaires, procédure juridique et actions à entreprendre
- Scénario éventuel d'une faillite et son cadre légal, procédure et conséquences
- Processus de vente, état des lieux, réflexions sur le nouveau cadre légal concernant la 'préservation des entreprises'



## CONVENTION COLLECTIVE DES BANQUES

Un pas dans la bonne direction mais le front syndical ne lâche rien.

Le 17 juillet 2024, les syndicats LCGB, OGBL et ALEBA ont présenté, dans le cadre d'une conférence de presse, le résultat des négociations de la convention collective Banques, mais également les défis à relever pour l'avenir.

Malgré la situation saine et stable du secteur financier, l'ABBL avait présenté un avenir catastrophique et incertain, rejetant catégoriquement toute augmentation de salaire. Et ce, alors que dans le secteur, les salaires stagnent, les heures supplémentaires s'accumulent et les inégalités augmentent. Des mesures devaient être prises pour assurer la stabilité et la durabilité du secteur à long terme. Les employés sont le cœur et l'âme du secteur financier luxembourgeois, et il était grand temps de les placer au centre des préoccupations.

L'ABBL avait constamment menacé que des revendications trop élevées mettraient en danger la place financière luxembourgeoise. Des déclarations du type « toute l'économie luxembourgeoise vacillerait si les employés conventionnés des banques bénéficiaient d'augmentations salariales de 2,5 % ou d'autres améliorations de leurs conditions de travail », se faisaient régulièrement entendre à la table des négociations.

Grâce aux expertises et analyses des experts de la Chambre des salariés, les syndicats ont pu contrer tous les arguments des représentants patronaux.

Le résultat de la détermination du front syndical est une amélioration structurelle et durable en matière de rémunération et de reconnaissance, un pas dans la bonne direction :

- Prime exceptionnelle de 500 € pour tous les salariés, payable en 2025.
- Augmentation de la prime de fidélité.
- Enveloppe financière à distribuer pour 2024, 2025 et 2026 pour récompenser l'engagement de salariés.
- Augmentation des montants de départ et des seuils des 4 groupes.
- Augmentation de la présomption d'acquisition de compétence.
- Mise en place d'un budget minimum pour les formations dans le cadre d'un outplacement de 5.000 € (avec un maximum de 8.000 €).
- Augmentation de 10% du budget annuel de formation.
- Attribution d'une allocation individuelle de formation d'un minimum 16 heures par an.

Dans le domaine de la formation et de la sécurité de l'emploi, c'est même une avancée significative. En plus, non seulement les nouveaux entrants recevront une augmentation de salaire, mais aussi les employés en poste : certains recevront une augmentation grâce aux grilles salariales, et ceux ayant au moins 11 ans d'ancienneté verront leur prime de fidélité augmenter de 5 %. En outre, les employés engagés en 2014 et qui n'auraient pas atteint le seuil de leur groupe, verront leur salaire ajusté à ce seuil.

Même si l'accord a permis d'obtenir des améliorations structurelles, malgré toute la résistance de la partie patronale, les syndicats ne lâcheront pas. Or, pour le front intersyndical, la convention collective demeure l'outil le plus approprié pour réguler les intérêts des employeurs et des salariés et assurer la paix sociale dans le secteur financier.

Il est crucial que ces conventions traitent non seulement des salaires, mais aussi de thèmes qualitatifs tels que le temps de travail, la sécurité de l'emploi, la formation et le bien-être des employés. Il est vital que la transition numérique respecte les droits existants et locaux des salariés.



Le 24 septembre 2024, une rencontre constructive a eu lieu entre les deux syndicats représentés au sein de la délégation, le LCGB-SESF et ALEBA et la direction d'ING Luxembourg afin de discuter de l'avenir des collaborateurs suite à l'annonce du repositionnement de la banque ING sur les activités de banque privée et Wholesale Banking. Dans le cadre de cette rencontre, l'engagement commun à préserver l'emploi et à valoriser le capital humain de l'entreprise a été souligné. Néanmoins les parties sont réalistes et soulignent l'importance de promouvoir l'employabilité tenant compte de l'évolution tant de la banque ING que de la place financière.

Points clés de la réunion :

1. Discussion ouverte et transparente : La réunion s'est déroulée dans un esprit d'ouverture et de transparence, permettant un échange constructif entre toutes les parties. Les parties s'engagent à maintenir le dialogue social pour anticiper et gérer les évolutions du secteur bancaire.
2. Pas de plan social ni de licenciements prévus : La direction d'ING Luxembourg a confirmé qu'à l'heure actuelle, aucun plan social ni licenciement n'est envisagé.
3. Priorité à la sauvegarde des emplois : Toutes les parties ont réaffirmé que la sauvegarde des emplois des salariés est une priorité majeure. La direction et les partenaires sociaux s'engagent à explorer toutes les possibilités pour promouvoir l'employabilité.
4. Valorisation des compétences internes :

Priorité à l'employabilité.

Un accent particulier a été mis sur l'importance des salariés et de leurs compétences pour l'avenir d'ING Luxembourg. La direction s'engage à privilégier la mobilité interne et à offrir des opportunités de formation pour adapter les compétences des employés aux besoins futurs de l'entreprise.

5. Engagement pour une communication continue : ING Luxembourg, les syndicats LCGB-SESF et ALEBA, ainsi que la délégation du personnel se sont accordés sur l'importance de maintenir un contact régulier. Toutes les parties s'engagent à rester transparentes et ouvertes à toute discussion future.

ING Luxembourg, le LCGB-SESF et l'ALEBA se sont mis également d'accord qu'il est important de communiquer et d'informer les salariés de l'évolution du dossier.

## DÉGUISEMENT DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Dans un contexte économique déjà fragile, les syndicats LCGB, ALEBA et OGBL dénoncent les nouvelles pratiques courantes de déguisement de projets de licenciements collectifs dans certaines banques, notamment JP Morgan SE-Luxembourg Branch et autres sociétés du secteur financier. Ces méthodes soulèvent des questions éthiques et de responsabilité sociale.

Les méthodes appliquées par ces institutions ne visent pas seulement à réduire les coûts principalement grâce à de l'outsourcing, mais révèlent également un mépris flagrant envers les employés qui, pendant des années, ont contribué au succès de leurs entreprises. En optant pour des indemnités dérisoires, ces banques tentent d'éviter les conséquences d'un plan social qui pourrait leur coûter beaucoup plus en termes de réputation et de responsabilité.

### Un manque de respect et de considération envers les salariés

Il est profondément troublant de constater que ces entreprises privilégient les économies à court terme au détriment de la dignité humaine. Le licenciement ne doit jamais être une décision prise à la légère. Les employés, souvent au service de l'entreprise pendant de nombreuses années, méritent un traitement respectueux et équitable. Offrir une somme dérisoire comme compensation est non seulement injuste, mais cela démontre un manque de reconnaissance pour leur travail et leur dévouement.

### Appel à une réévaluation des pratiques

Le LCGB, l'ALEBA et l'OGBL appellent donc ces banques à reconsidérer leurs stratégies de licenciement et à adopter des pratiques plus humaines. Un licenciement doit être le

dernier recours, et lorsque cela est inévitable, il devrait être géré de manière à minimiser les impacts sociaux et financiers sur les employés concernés.

L'ALEBA, le LCGB et l'OGBL demandent également plus de transparence dans la prise de décisions concernant les licenciements, ainsi qu'un engagement à garantir des conditions de travail justes et équitables pour tous les salariés. Les banques doivent faire preuve de responsabilité sociale et mettre en place des mesures pour soutenir leurs employés, même dans les moments difficiles.

**Les syndicats insistent sur l'importance cruciale du dialogue social pour garantir un environnement de travail respectueux et collaboratif, où les pré-occupations des salariés peuvent être entendues et prises en compte.**



## PLAN SOCIAL CHEZ ANTHOGRYR

La direction de la société ANTHOGRYR a informé les salariés, la délégation du personnel et le syndicat LCGB de l'arrêt de l'activité de production sur le site de Mersch. La société spécialisée dans la fabrication d'implants dentaires fait partie du groupe Straumann qui est représenté au niveau international.

Pour des raisons stratégiques, le groupe a décidé de regrouper deux sites de production, celui de Mersch au Luxembourg et celui de Menaro en Espagne. L'activité de production sera donc arrêtée pour mi-juillet au Luxembourg. Des 39 salariés que compte la société actuellement, 29 salariés seront concernés par des licenciements. Cette restructuration n'a pas de raison financière, mais il s'agit d'un choix purement stratégique pour augmenter la croissance du groupe.

Le LCGB dénonce cette décision radicale et unilatérale de la société. En effet, aucun signe probant jusqu'à ce jour ne pouvait laisser présager ce genre de décision, comme des mesures sociales d'accompagnement.

Le caractère lapidaire de cette décision envoie 29 emplois hautement qualifiés à la guillotine !

De plus, cette façon d'agir et l'exigence de la rapidité d'exécution est totalement en opposition avec le modèle du dialogue social luxembourgeois.

Malgré cette situation exécrable, le LCGB, seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel, s'engage à soutenir les salariés concernés afin de défendre leurs intérêts avec tous les moyens possibles afin de limiter la casse sociale pour les 29 familles concernées.



## PLAN SOCIAL CHEZ UBS / CRÉDIT SUISSE

Le 24 juin 2024, le LCGB, l'ALEBA et l'OGBL ont signé un plan social chez UBS / Crédit Suisse. Pour rappel, le transfert prévu pour octobre 2024 du groupe Crédit Suisse AG dans le groupe UBS AG et les fusions de six entités juridiques sont à l'origine de ce plan social.

Une première vague de licenciements, prévue pour juillet 2024, touchera entre 70 et 80 salariés. Une seconde vague pourrait avoir lieu début 2025 après les différentes fusions et concernera entre 65 et 75 employés en 2025.

Les syndicats, ayant pour but d'offrir des conditions de départ avantageuses pour les employés concernés, sont parvenus à couvrir la population entière jusqu'au 31 décembre 2025 inclus et ont réussi à obtenir des indemnités extralégales.

## PLAN SOCIAL CHEZ BANK OF NEW YORK MELLON

Le plan social de Bank of New York Mellon (BNYM), qui avait été signé le 29 mai dernier par le LCGB, l'ALEBA, et l'OGBL et qui annonçait la suppression de 36 emplois au sein de la banque, a pris effet le 2 septembre.

Le plan social avait pour but de préserver le plus d'emplois possible au sein de BNYM, tout en offrant des conditions de départ avantageuses aux employés concernés par la perte de leur emploi. Un peu plus de trois mois après la signature, ce sont 25 personnes qui sont concernées, contre 36 annoncées initialement. Elles pourront bénéficier de mesures d'accompagnement social et d'indemnités extralégales.



## PLAN SOCIAL CHEZ JOHN ZINK INTERNATIONAL

Le LCGB et l'OGBL ont signé en date du 17 juillet 2024 un plan social chez John Zink International Luxembourg Sarl, une entreprise faisant partie du groupe Koch Engineered Solutions dont les activités principales sont la conception, la fabrication et le montage de machines et biens d'équipement pour les industries du pétrole, du gaz et de l'énergie.

L'entreprise a annoncé la suppression de jusqu'à 13 emplois dû à l'externalisation des services IT/Data Analytics et Finance/Accounting/Treasury.

Les syndicats, ayant pour objectif d'offrir aux salariés concernés des conditions de départ favorables se sont concentrés sur la garantie d'un délai suffisant pour permettre aux salariés de retrouver un nouvel emploi ainsi que sur la sécurité financière. Ainsi, des indemnités extralégales incluant notamment des indemnités basées sur l'âge et l'ancienneté, un budget de formation ainsi que d'autres mesures sociales ont pu être convenus.

Bien que les syndicats aient pu améliorer les conditions de départ des salariés perdant leur emploi, ils déplorent que ces derniers aient dû faire involontairement les frais de cette restructuration.



# ARRIVÉE DE BOLT AU LUXEMBOURG

Rien n'est si contagieux que l'exemple !



Alors qu'Uber a officiellement démarré ses activités en partenariat avec la société Webtaxi mi-juin, voilà que la plateforme de mobilité Bolt vient d'annoncer son arrivée au Grand-Duché à la fin du prochain trimestre, ou fin d'année 2024 au plus tard. Selon la plateforme, plus de 50 chauffeurs seraient d'ores et déjà intéressés de les rejoindre.

Toutefois et à contrario de Uber, qui a conclu un partenariat avec Webtaxi et dont seuls les salariés titulaires d'une licence de chauffeur de taxi sont autorisés à travailler, le LCGB s'inquiète que le modèle économique qui sera mis en place par la plateforme Bolt, risque de porter de graves préjudices aux chauffeurs concernés et créerait de faux-indépendants dans le secteur.

En effet, alors que les chauffeurs qui roulent pour la plateforme Uber sont tous salariés du partenaire luxembourgeois, il apparaîtrait que selon le modèle économique prévu par Bolt, leurs chauffeurs seraient visiblement tous des indépendants.

Ceci est d'autant plus inquiétant, puisque la plateforme leur demande des commissions moins élevées que la concurrence. Ainsi, cette pratique de tarification agressive pourrait se faire au détriment de l'existence de ces chauffeurs.

Pour rappel, le LCGB exige la sauvegarde des acquis sociaux et du droit du travail pour les chauffeurs de plateforme. Il est impératif d'éviter toute dégradation des droits des chauffeurs de taxi.

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).

**En conséquence, le LCGB s'engagera pour une défense stricte des intérêts des chauffeurs concernés et contre toute fausse-indépendance dans le secteur et continuera à suivre de près cette arrivée, afin de s'assurer que ces derniers ne soient pas laissés pour compte.**

## Echange avec le Ministre de l'Économie sur la gestion du personnel chez POST Luxembourg



En date du 20 septembre 2024, une délégation du LCGB a rencontré le Ministre de l'Économie pour un deuxième échange sur le statut des collaborateurs auprès de POST Luxembourg. La réunion avait pour objet d'analyser en détail les différences entre les statuts et trouver des solutions pour rapprocher ces statuts.

Le ministre était à l'écoute des préoccupations et s'est intéressé à tous les aspects présentés. L'entrevue s'est déroulée dans un cadre constructif et positif.



## TRANSPORT ROUTIER EUROPÉEN EN DÉROUTE ?

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), bien que rejetant en grande partie les recours contre le Paquet Mobilité de l'UE, a annulé une mesure obligeant les chauffeurs routiers à rentrer à leur base toutes les huit semaines.

Le LCGB syndicat majoritaire dans le secteur du transport au Luxembourg a appris avec stupéfaction qu'en date du 4 octobre 2024, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), bien que rejetant en grande partie les recours contre le Paquet Mobilité de l'UE, a annulé une mesure obligeant les chauffeurs routiers à rentrer à leur base toutes les huit semaines.

En effet et d'après la Cour, le Parlement et le Conseil de l'UE, n'ont pas établi qu'ils disposaient, lors de l'adoption de cette mesure, de suffisamment d'éléments leur permettant d'en apprécier la proportionnalité.

Il est important de rappeler que le Paquet Mobilité approuvé en 2020 après d'âpres négociations, avait été pleinement soutenu par l'Allemagne et la France notamment, qui dénonçaient tous deux des distorsions de concurrence avec les pays qui ont porté plainte contre le Paquet Mobilité.

Les États membres à l'initiative du recours devant la CJUE, en particulier des pays d'Europe de l'Est, estimaient cette mesure péna-

lisante en raison de leur éloignement géographique par rapport à la zone de plus grande activité en Europe de l'Ouest.

Tout d'abord, le LCGB salue que l'arrêt rendu sur le fond, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) confirme largement la validité du Paquet Mobilité, ce qui est un point primordial dans cette affaire et que les pays contestataires n'ont donc pas obtenu gain de cause sur des points litigieux, comme l'interdiction pour les chauffeurs routiers de prendre leur repos hebdomadaire dans leur cabine.

Cependant, le LCGB revendique, auprès des décideurs politiques, respectivement

au Commissaire Européen aux Transports auprès de la Commission Européenne, d'effectuer une étude d'impact, afin de proposer à nouveau cette mesure pour renforcer d'avantage le Paquet Mobilité et permettre ainsi une concurrence saine au sein de la Communauté Européenne entre les différentes entreprises de transports, et ceci dans l'intérêt de tous les salariés du secteur.

Par conséquent, le LCGB adressera un courrier aux différentes instances concernées.

# TRAVAIL DOMINICAL DANS LE COMMERCE

## Nouvelle attaque contre le dialogue social.



C'est avec consternation que le syndicat Commerce, Garages et Horeca de l'OGBL ainsi que la fédération Services et Commerce du LCGB prennent acte de la décision du ministre du Travail de libéraliser le travail dominical dans le secteur du commerce de détail. En effet, c'est par le communiqué de presse du 11 octobre 2024 que les deux organisations ont dû apprendre que le ministre allait augmenter la limite maximale autorisée d'heures travaillées un dimanche de 4 à 8 heures, et ce, sans contrepartie supplémentaire à celle déjà prévue par la loi pour les salariés concernés et dans le non-respect du dialogue social.

Le fait que le ministère du Travail « réaffirme son engagement pour un dialogue social

constructif » est d'une effronterie rare. En effet, malgré un premier échange de vues dans le cadre du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTÉ) et malgré la demande persistante des syndicats de ne pas être mis devant des faits accomplis, le ministre n'est jamais revenu vers les syndicats avec un texte pouvant servir de base de discussions.

Une fois de plus, le ministre du Travail bafoue le dialogue social et s'affranchit par la même occasion de toute forme de politesse et de respect élémentaires entre partenaires sociaux. Il semble évident qu'il s'agit là d'une revanche à peine déguisée pour le coup d'éclat survenu au cours de la réunion du CPTÉ du 8 octobre 2024, lorsque les syndicats ont claqué la porte face au projet de réforme de la loi sur les conventions collectives non-conforme au modèle social luxembourgeois. Ce coup de sang du ministre se fait sur le dos des salariés du commerce, qui comptent parmi les plus vulnérables.

Par sa décision unilatérale, le ministre du Travail, non seulement ouvre la voie à une possible libéralisation des heures d'ouverture, mais affaiblit aussi considérablement les conventions collectives de travail dans un

secteur qui dispose d'un faible taux de couverture (38% selon les derniers chiffres). En effet, la question du travail dominical avait fait l'objet de négociations dans un grand nombre de conventions collectives et avait permis d'en négocier de nouvelles. De ce fait, le projet de loi du ministre est donc en contradiction flagrante avec sa volonté d'augmenter les conventions collectives.

Il semblerait donc que le ministre du Travail ne soit intéressé ni par le dialogue social, ni par une augmentation du taux de couverture des conventions collectives telle que le prévoit la directive européenne sur un salaire minimum adéquat, ni par une amélioration des conditions de travail et de rémunération des salariés.

Les salariés du secteur du commerce ne sont pas les dindons de la farce et le LCGB et l'OGBL n'accepteront pas qu'ils soient traités de la sorte. C'est pourquoi les deux organisations rassembleront rapidement leurs structures pour envisager d'éventuelles actions communes à venir.

## Transport

### ACCORD DE COOPÉRATION

En date du 19 juin 2024 plusieurs syndicats européens dans le secteur du transport, dont le LCGB-Transport, ont signé un accord de coopération pour activer un processus de plus grande coopération en vue de défendre et sauvegarder les intérêts légitimes des travailleurs qu'elles représentent dans les différents secteurs où elles opèrent.

Cet accord historique a été signé respectivement entre les fédérations syndicales LCGB-Transport (Luxembourg), FIT-CISL (Italie), ACV-CSC Transcom (Belgique), UGT-FeSMC (Espagne) et FGTE-CFDT (France).

La collaboration permettra aux organisations signataires et, par conséquent, à tous leurs représentants et militants de bénéficier d'un soutien plus important des syndicats, ainsi qu'une coopération syndicale dans les différents pays qui composent cette alliance, respectivement devant n'importe quelle instance européenne ou internationale.





## AVIATION

### La sécurité aérienne n'est pas un jeu.

Dans une réponse à une question parlementaire datée au 22 août 2024, la Ministre luxembourgeoise de la mobilité et des travaux publics indique qu'elle envisage de mettre en œuvre le projet de l'Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne (AESA) d'autoriser les vols commerciaux avec un seul pilote à partir de 2027, sans en avoir discuté avec les acteurs concernés.

Le LCGB est d'avis qu'une telle modification ne va pas rester sans impact sur la sécurité des équipages et des passagers. Et ce, notamment au regard de l'étude publiée en 2023 par l'European Cockpit Association (ECA) sur la fatigue des pilotes. Sur 6.900 pilotes interrogés, trois sur quatre ont connu au moins un épisode de micro-sommeil en vol.

Ainsi, l'AESA et les autorités nationales des Etats membres de l'Union européenne devraient prendre les mesures nécessaires pour garantir que les compagnies aériennes fournissent des systèmes efficaces de reporting sur la fatigue et gèrent correctement leurs risques de sécurité liés à la fatigue.

L'objectif premier des développements technologiques et réglementaires doit être non seulement de maintenir, mais aussi d'améliorer

la sécurité aérienne. Cela est d'autant plus vrai compte tenu de la croissance attendue du trafic aérien après la crise, qui nécessite une amélioration constante du niveau de sécurité. Pour le LCGB, la sécurité aérienne assure également la durabilité de l'aviation luxembourgeoise.

Pourtant, le projet de l'AESA est diamétralement opposé à ce constat et ne va certainement pas augmenter la sécurité aérienne. De ce fait, le gouvernement doit prendre ses responsabilités politiques dans ce dossier, et ce, en étroite implication des acteurs du terrain concernés.

**Ceci est d'autant plus nécessaire parce que le Luxembourg présente la situation particulière que l'Etat est actionnaire dans les compagnies aériennes luxembourgeoises Luxair et Cargolux. Avec l'expérience de l'accident du vol Luxair 9642 en 2002, le Luxembourg a une obligation morale de jouer un rôle prépondérant dans toute discussion européenne touchant à la sécurité aérienne.**



### Pour le LCGB, la sécurité est la priorité absolue !

Par communiqué de presse du 4 septembre 2024, le Ministère de la mobilité et des travaux publics a pris position au communiqué du LCGB : « La sécurité aérienne n'est pas un jeu » du 2 septembre 2024.

Le LCGB regrette que le Ministère n'ait pas compris le contenu du communiqué sur le projet de l'Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne (AESA) d'autoriser les vols commerciaux avec un seul pilote à partir de 2027 et sur le rôle du ministère.

Pour le LCGB, la sécurité aérienne est la priorité absolue à savoir la sécurité des équipages et des passagers pendant toutes les phases du vol, ce qui n'est pas garanti avec un seul pilote dans le cockpit.

Le LCGB revendique que toute modification ayant un impact sur la sécurité des équipages et des passagers doit être discutée avec tous les acteurs concernés, ce qui n'est pas le cas actuellement.

# LCGB-Transport : Le combat du LCGB pour des cabines sécurisées porte ses fruits

En date du 25 juillet 2024, le secrétaire syndical du LCGB pour le secteur Transport accompagné par Dominique MACHADO, président de la Fédération LCGB-Transport, ainsi que le délégué effectif d'AVL Fränk WAHL ont participé au Comité de pilotage sécurité dans les transports publics, organisé par le Ministère de la Mobilité.

Un bilan de l'année 2023 a été dressé et les chiffres établis sur base des « Constats incidents sûreté » (CIS), démontrent une tendance à la baisse des agressions sur les lignes RGTR par rapport aux années précédentes.

À ce jour, parmi les 1.262 autobus en circulation au niveau du réseau RGTR, 542 véhicules sont d'ores et déjà équipés d'une cabine sécurisée.

Cela représente 43% de la flotte actuelle et près de 50% de déploiement en plus comparé à l'année précédente.

Ceci démontre que le combat à juste titre, engagé par le LCGB pour l'implémentation des cabines sécurisées porte ses fruits.

Par ailleurs, la digitalisation de l'outil CIS est en bonne voie et permettra prochainement la simplification des déclarations d'incidents, ceci afin de pouvoir prendre des mesures spécifiques en collaboration avec la police.

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



## Entrevue avec la Ministre de la Mobilité sur la future réforme du secteur des taxis



En date du 10 septembre 2024, une délégation du LCGB s'est entretenue avec la Ministre de la Mobilité afin de partager son point de vue sur la future réforme du secteur des taxis visant à s'adapter aux évolutions récentes du secteur.

Lors de cet échange, le LCGB a rappelé l'importance du respect du cadre légal et de la convention collective sectorielle en toutes circonstances et par tous les acteurs du secteur. Ensuite, le LCGB a fait part de ses revendications et réflexions en la matière.

Le LCGB restera attentif à l'évolution de ce dossier, dans le strict et unique intérêt de tous les salariés du secteur !

## Convention collective sectorielle du transport

Le 27 septembre 2024, le LCGB syndicat majoritaire dans le secteur transport, s'est réuni une nouvelle fois avec la fédération des employeurs dans le cadre de la poursuite des négociations de la convention collective sectorielle.

Au cours de cette réunion, les partenaires sociaux sont tombés d'accord sur différents points du catalogue de revendications syndicales, à savoir, des améliorations en particulier sur le pouvoir d'achat

et les conditions de travail des salariés du secteur. Cet accord de principe devra encore être validé par les instances internes du LCGB et notamment par son comité fédéral LCGB-Transport qui sera convoqué prochainement à ce sujet.

Une fois cet accord validé, un accord de principe officiel sera signé, avant la signature définitive de la future convention collective qui sera applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025.







## Réunions de travail

- 1 LCGB-CNSG
- 2 Domaines Vinsmoselle
- 3 LCGB-Construction & Artisanat
- 4 Lycée Technique Agricole
- 5 LOEWE
- 6 LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 7 Secteur Santé & Communes du Nord
- 8 Ville de Luxembourg
- 9 LCGB-Transport
- 10 LCGB-Navigation fluviale
- 11 Pianon
- 12 AM Bissen
- 13 LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 14 LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif
- 15 CFL Cargo & CFL Technics
- 16 Administration pénitentiaire
- 17 HGK Pushbarging
- 18 LCGB-Construction & Artisanat
- 19 LCGB-INDUSID
- 20 LCGB-Transport
- 21 Costantini



# VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE ET D'ASSISTANCE ?

## Venez en consultation sans rendez-vous !

Le LCGB vous conseille en matière de

droit du travail & droit social  
pension  
et beaucoup plus.

Prise de rendez-vous toujours possible  
via ✉ [rdv@lcgb.lu](mailto:rdv@lcgb.lu)

☎ +352 49 94 24 555

💻 [TonLCGB.lu](https://tonlcgb.lu)  
(visioconférence ou en présentiel)

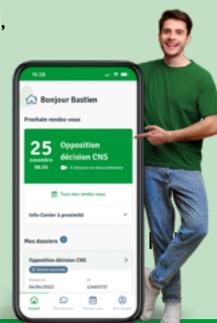
Rendez-vous obligatoire pour

service d'impôts  
lecture tachygraphe



### 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 membres LCGB



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

# VOS POINTS DE CONTACT

## LUXEMBOURG

11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg  
☎ +352 49 94 24-222

## ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy  
L-9053 Ettelbruck  
☎ +352 81 90 38-1

## MERZIG

Saarbrücker Allee 23  
D-66663 Merzig  
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

### Heures d'ouverture

Mardi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

## ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart  
L-4043 Esch/Alzette  
☎ +352 54 90 70-1

## DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte  
L-4530 Differdange  
☎ +352 58 82 89

## THIONVILLE

1, place de la gare  
F-57100 Thionville  
☎ +33 (0) 38 28 64-070

### Heures d'ouverture

Lundi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

### Heures d'ouverture

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)  
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00



### LCGB SERVICES

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600

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



### GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-421

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

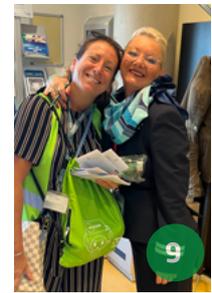


### LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations

☎ +352 49 94 24-222

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





## Distributions & Formations

- 1-3 Samsic
- 4 Maison Esser
- 5 Emile Weber
- 6 ABSC
- 7-9 Luxair
- 10-12 Luxcargo Handling
- 13-15 WISAG
- 16 LCGB-CNSG
- 17 LCGB-Secteur Public
- 18 LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 19-20 CForClean
- 21 LCGB-ACAP
- 22-23 Fressnapf
- 24-25 Atalian
- 26-27 ACAP
- 28 ProActif



# LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

## CSC : RENFORCEMENT DE LA COLLABORATION



Le 23 septembre 2024, des représentants du LCGB et de la CSC se sont rencontrés afin d'optimiser et de renforcer leur collaboration. Au programme, des échanges sur des sujets nationaux concernant les frontaliers belges, mais aussi la collaboration pour offrir des meilleurs conseils aux affiliés.

L'objectif est également de mieux informer les frontaliers belges. Yannick VINCENT, secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg, a souligné l'importance du travail de la commission frontalière belge LCGB-CSC. Patrick DURY, Président national du LCGB, a mis en avant l'engagement du LCGB pour tous les salariés travaillant au Luxembourg tout en fournissant des explications sur les développements actuels au Luxembourg.

Le LCGB et la CSC proposent une double affiliation avec une seule cotisation, ce qui permet aux frontaliers belges de bénéficier des services des deux syndicats.

# CONTRÔLES AUX FRONTIÈRES ALLEMANDES ET FRANÇAISES

Le LCGB demande une intervention immédiate !



Après l'annonce de la République fédérale d'Allemagne de procéder de la mi-septembre 2024 jusque mars 2025 à des contrôles sur ses frontières, la République française vient d'annoncer à son tour des contrôles similaires pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2024 à avril 2025. Dans les deux cas, ces contrôles sont notamment motivés par une lutte contre l'immigration irrégulière ou le trafic de migrants. Dans la pratique, cette mesure lèse surtout les 176.000 frontaliers français et allemands qui traversent chaque jour la frontière pour venir travailler au Grand-Duché de Luxembourg et par ricochet l'économie luxembourgeoise qui dépend fortement de cette main-d'œuvre frontalière.

47 % des 485.000 salariés au Luxembourg (Source : STATEC) sont des frontaliers, dont la moitié provient de France. Les contrôles sur les frontières allemandes ont déjà créé des bouchons récurrents et importants pour les 53.000 frontaliers allemands, au point que le LCGB a reçu de nombreuses réclamations des frontaliers. Les contrôles à la frontière française risquent également d'impacter considérablement les temps de trajet des 123.000 frontaliers français ainsi que toutes les routes en direction de la France, déjà régulièrement embouteillées sans contrôles aux frontières. La conciliation vie familiale-vie professionnelle de ces salariés va fortement se détériorer.

De ce fait et pour décourager des contrôles supplémentaires, le LCGB relance un appel au Gouvernement et plus particulièrement au Premier ministre Luc FRIEDEN, au Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires

étrangères, Xavier BETTEL, et au Ministre de l'Intérieur, Léon GLODEN, d'intervenir immédiatement auprès de la Commission européenne et des autorités nationales françaises et allemandes pour défendre des frontières ouvertes au sein de l'Union européenne, telles que prévues par l'accord de Schengen et garanties par le principe de la libre circulation des personnes en Europe inscrite dans les traités européens.

Ce droit fondamental des travailleurs voire de tous les citoyens européens ne peut pas être remis en question par une pression populiste pour renforcer les frontières extérieures de l'Union européenne. Les mesures en place du côté allemand et celles maintenant annoncées du côté français sont surtout nocives pour le travail transfrontalier et de ce fait pour l'économie luxembourgeoise qui est pourtant en quête de relance !

## STOP AUX DÉSAVANTAGES FISCAUX POUR LES FRONTALIERS !



**Sans les plus de 200 000 frontaliers et frontaliers qui montent chaque jour en voiture ou dans le train pour travailler au Luxembourg, l'économie luxembourgeoise s'effondrerait. Ils jouent un rôle important dans le développement économique du pays.**

Néanmoins, l'attractivité du Luxembourg diminue. Non seulement la situation du trafic, mais aussi les tracasseries administratives, les discriminations persistantes en matière de prestations sociales, les restrictions par rapport au télétravail ou les charges fiscales supplémentaires poussent de nombreux frontaliers à réfléchir à deux fois avant de vouloir continuer à se rendre au Luxembourg tous les jours.

Ça suffit ! L'OGBL et le LCGB appellent le Ministère des Finances luxembourgeois et l'ensemble du gouvernement luxembourgeois à intervenir auprès de leurs homologues des pays voisins et à réviser les conventions fiscales existantes afin :

- d'agir contre toute pression fiscale supplémentaire et donc une perte de pouvoir d'achat
- de réaliser une harmonisation des règles applicables dans l'ensemble de la Grande Région, notamment en matière fiscale
  - » Heures supplémentaires
  - » Astreintes
  - » Télétravail
- de supprimer les contrôles inutiles aux frontières et respecter pleinement l'accord de Schengen

Pour soutenir ces revendications, rejoignez-nous

**Piquet de protestation commun du LCGB et de l'OGBL**

 **Vendredi 22 novembre**

 **10h30**

 **Ministère des Finances**  
Place Clairefontaine, Luxembourg-Ville



Inscrivez-vous pour profiter de la navette LCGB



## COMMISSION DES FRONTALIERS ALLEMANDS

### Réunion de travail et élargissement du comité.

Le comité de la Commission des frontaliers allemands s'est réuni à Nitel. Lors de cette réunion, 11 nouveaux membres ont été cooptés au sein du comité fédéral.

Le comité fédéral a discuté l'imposition des heures supplémentaires effectuées au Luxembourg par les administrations fiscales allemandes. Le LCGB est d'avis que les frontaliers allemands sont clairement discriminés dans ce contexte, car tous les autres salariés au Luxembourg continuent à ne pas payer d'impôts sur les heures supplémentaires qu'ils effectuent !

Pour cette raison, le LCGB demande au gouvernement luxembourgeois de convenir immédiatement avec l'Allemagne d'un moratoire sur l'application de ce nouveau régime fiscal et de négocier ensuite une modification de ces dispositions.

Si cela n'est pas possible, 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). Dans ce cas, les heures supplémentaires effectuées au Luxembourg ne pourraient plus être imposées en Allemagne.

A propos de la réforme annoncée des pensions, la commission soutient expressément la résolution de la Commission LCGB-Rentiers et craint une perte d'attractivité pour le marché du travail luxembourgeois dans la somme des mesures récentes et actuelles.



### LCGB-Community

La commission LCGB-Community s'est réunie en date du 3 juillet 2024 pour un échange sur les activités à venir du LCGB. La réunion tournait surtout autour des excursions prévues.



# LUXMILL Mutuelle

## Modification des prestations de LUXMILL Mutuelle

Grâce à votre affiliation au LCGB, vous êtes également membre de LUXMILL Mutuelle qui vous offre de nombreux avantages :

- Paiement d'une indemnité de décès de 750 €, à condition que la durée d'affiliation ait été supérieure ou égale à 20 ans. Si cette durée est inférieure à 20 ans, le montant de l'indemnité de décès est réduit de la moitié.
- Possibilité de s'affilier à la Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM).
- Chaque année, LUXMILL Mutuelle organise, à titre gratuit, une séance de vaccination contre la grippe saisonnière.

Le programme de prise en charge de la médecine complémentaire sera clôturé à partir du 31 décembre 2024.

## Année fiscale 2024 Nouvelles règles d'imposition pour les frontaliers à revenus mixtes

En savoir plus dans nos  
dernières publications



## Décès de nos collègues Albert ALBERTY et Aloyse KOLBUSCH

Le LCGB a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de nos collègues Albert ALBERTY et Aloyse KOLBUSCH.

Pendant plus de 60 ans, Albert nous a soutenus en tant que membre engagé du LCGB et de la section locale de Dippach.

Nous garderons le souvenir d'Aloyse pour son engagement de longue date en tant que militant, délégué et membre du comité directeur de la section locale de Differdange.

Le LCGB exprime ses sincères condoléances à la famille et aux amis en cette période difficile de deuil.



# À LA RECHERCHE D'UNE FORMATION ?

Nos formations,  
votre atout.

Découvrez l'offre complète sur [LLLC.lu](https://lllc.lu)



© Tom Fielitz Photography

Cours du soir  
Séminaires  
Formations universitaires  
Formations spécialisées  
Formations pour seniors  
Certifications

## Les différentes formules :

-  en présentiel
-  en blended learning
-  à distance
-  en e-learning

YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG  
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.



LUXEMBOURG LIFELONG  
LEARNING CENTRE  
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

