

01/2025

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Collision frontale
P. 2

61^e Congrès national

Un engagement fort pour la solidarité
et la justice sociale au 21^e siècle
P. 4

Front syndical

Mes droits en danger -
ne nous laissons pas faire
P. 10



“ Le 61^e congrès national du LCGB qui s'est déroulé le 8 février 2025 a connu un énorme succès. Les rapports d'activités et financiers ont été approuvés à l'unanimité et le programme d'action et les résolutions du congrès ont permis de préparer la prochaine mandature.

Dans ce contexte, je tiens encore une fois à remercier les délégués du congrès de leur confiance et de leur soutien sur lesquels se base mon engagement en tant que président national de notre organisation syndicale.

Notre congrès national s'est déroulé sur toile de fond d'un changement fondamental au niveau de la politique gouvernementale.

En l'occurrence, il s'agit de la mise en question, par le Ministre du Travail, du droit des organisations syndicales représentatives de négocier et de conclure des conventions collectives et subsidiairement de la volonté affichée d'exclure certains sujets essentiels du contenu des conventions collectives.

Il s'agit également de la manière avec laquelle le gouvernement entend mener les discussions concernant une éventuelle réforme des pensions. Une consultation large du grand public, la multitude des interlocuteurs soudainement déclarés comme experts en la matière ne peut que cacher sommairement l'intention réelle du gouvernement d'écarter les organisations syndicales de ce dossier.

En fin de compte, il est aujourd'hui évident que le gouvernement a procédé à un véritable changement de paradigme au niveau du dialogue social. La consultation des partenaires sociaux est suivie d'une décision du gouvernement sur la politique qu'il entend mener.

Cette manière d'agir est diamétralement opposé au modèle tripartite qui est basé sur la volonté de tous les partenaires de travailler sur un sujet avec l'objectif d'atteindre un résultat commun, un compromis, un consensus.

Ce modèle social a permis d'atteindre des résultats excellents pour toutes les parties concernées et non seulement pour les salariés. Les employeurs ont tiré également grand profit de cette démarche sans oublier la paix sociale exemplaire dont notre économie et notre pays ont pu faire un élément de marque.

Le gouvernement, et surtout le Premier ministre, se range aujourd'hui ouvertement du côté d'un certains nombre de revendications patronales affichées depuis belle lurette.

L'« ouverture » des délégations du personnel à la « négociation collective » conduirait inévitablement à la mise en question de l'acquis négocié par les organisations syndicales représentatives et une détérioration massive des conditions de travail et de rémunération des salariés du secteur privé.

Par ailleurs, la pérennité de notre système de pension doit être renforcée par des sources de financement alternatives sinon au moins par une augmentation des cotisations. L'action concertée du patronat et du gouvernement de refuser toutes discussions de telles pistes entrainera inexorablement des diminutions substantielles pour les générations futures au niveau de l'assurance pension.

A l'opposé de cette approche néfaste, les organisations syndicales ont démontré par leur capacité de négocier, de moderniser et d'adapter les conditions de travail des salariés avec la signature de centaines de

conventions collectives et leur capacité de négocier en temps de crise des accords tripartites afin de sauvegarder les existences des salariés et de renforcer si nécessaire notre modèle social.

En ce qui concerne plus particulièrement le volet relatif aux conventions collectives, les organisations syndicales ont accueilli très favorablement l'annonce par le Premier ministre d'une table sociale à l'issue d'une entrevue avec les présidents de l'OGBL et du LCGB en date du 14 janvier 2025.

Cependant les différentes prises de paroles du Premier ministre, notamment à l'occasion d'une conférence de presse à la suite du conseil de gouvernement du 14 février 2025, confirment malheureusement une façon d'agir qui est incompatible avec le fonctionnement de notre modèle social.

Le Premier ministre annonce une ultime fois vouloir être à l'écoute d'un problème grave dont il est parfaitement au courant et continue à insister sur le besoin de vouloir « moderniser » le volet des conventions collectives sans aucune perspective de solution à l'horizon.

Le Premier ministre ne cesse de parler d'un climat de respect mutuel nécessaire au dialogue social, malheureusement sa « façon » d'agir est la preuve du contraire, d'un irrespect total envers les salariés et leurs représentants.

“ La politique entamée par le gouvernement conduira inéluctablement à une collision frontale avec les organisations syndicales représentatives.

Confrontés avec cette approche inadmissible, les organisations syndicales OGBL et LCGB ont réuni leurs forces au sein du nouveau front syndical OGBL-LCGB.

Pour sortir de la crise actuelle, le gouvernement doit fournir un engagement ferme que la réforme envisagée du dispositif relatif aux conventions collectives ne mettra en aucun cas en question le principe que les conventions collectives soient négociées et signées par les syndicats ayant la représentativité nationale ou sectorielle, ni d'ailleurs que le contenu des conventions collectives soit vidé par une telle réforme.

D'ailleurs, nous revendiquons un retour à notre modèle tripartite, ceci notamment en vue des discussions nécessaires et indispensables pour assurer la viabilité et la pérennité de notre sécurité sociale.

Dans le cas contraire, les organisations syndicales réunies au sein du front syndical OGBL-LCGB sont décidées d'utiliser tous les moyens à leur disposition pour défendre les intérêts des salariés de ce pays.

L'heure est à l'action commune, à l'engagement et à la solidarité et ceci bien au-delà de la grande manifestation nationale annoncée pour le 28 juin prochain.

SOMMAIRE

4	61 ^e Congrès national
10	Front syndical
17	Actualité
22	Conventions collectives
28	Entreprises
47	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

61^e Congrès national

Un engagement fort
pour la **solidarité** et
la **justice sociale**
au 21^e siècle





61^e CONGRÈS NATIONAL DU LCGB

Les délégués déterminent les priorités syndicales pour les 5 prochaines années

En date du 8 février 2025, le 61^e Congrès national du LCGB s'est tenu sous le titre « Un engagement fort pour la solidarité et la justice sociale au 21^e siècle ». Le congrès n'est pas seulement l'occasion pour les quelque 280 délégués et invités présents de discuter des priorités et des défis syndicaux des 5 prochaines années, il a également permis de dresser le bilan des années passées et d'élire le président national.

Parmi les invités se trouvaient des représentants syndicaux internationaux de haut niveau de la CFDT Grand Est, de la CSC et de la FCG. Bien entendu, les représentants syndicaux nationaux de la Chambre des salariés luxembourgeoise CSL étaient également de la partie, dont Nora BACK, présidente de la CSL et présidente de l'OG-BL, Jean-Claude REDING, vice-président de la CSL et Sylvain HOF-FMANN, directeur de la CSL. En outre, nos partenaires du cabinet d'avocats portugais Sónia Falcão da Fonseca, de l'Étude Bauler et de l'Étude Luxlex étaient représentés.

Les invités d'honneur et orateurs de la journée étaient le Vice-Premier Ministre, Xavier BETTEL, le Ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme, Lex DELLES, le Ministre du Travail, Georges MISCHO et le Président d'honneur de l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt, Fränz SCHARTZ.

Le congrès a été marqué par les élections sociales de 2024 mais aussi par les évolutions et les défis actuels. Dans son discours d'ouverture, le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL a souligné l'évolution du LCGB vers un syndicat moderne avec des prestations innovantes pour ses membres et les compétences nécessaires pour faire face aux défis actuels.

Pour lire la suite, tournez la page.

A cette occasion, le rapport d'activités des 5 dernières années a permis de passer en revue l'engagement et les réalisations du LCGB, de ses délégués, militants et membres. Un résultat tout aussi positif et solide a pu être tiré par le président national Patrick DURY lors de la présentation du rapport financier. Avec le programme d'action des 5 prochaines années, une ligne de conduite encore plus ambitieuse et plus forte que jamais a été définie.

Par la suite, Patrick DURY a été confirmé dans sa fonction de Président national par les délégués présents par vifs applaudissements. Patrick DURY a exprimé sa gratitude envers les délégués pour la confiance qu'ils lui ont témoignée. Dans son discours de clôture, Patrick DURY a évoqué non seulement le développement du LCGB au cours des dernières années, mais aussi et surtout l'attaque actuelle du gouvernement contre les acquis sociaux et les droits des travailleurs. « Sozial Apartheid ass leider eng Realität ginn an dësem Land! » souligne le président national dans son discours vibrant, dans lequel il s'oppose à la destruction de la cohésion sociale et du dialogue social luxembourgeois. Depuis plus de 100 ans, le LCGB a marqué les conditions de travail, le système de sécurité sociale, la pension au Luxembourg et bien plus encore et a vécu plus d'une tempête. En tant que syndicat moderne, le LCGB a prouvé qu'il est capable de s'adapter, de soutenir et d'encourager le changement, en restant toujours fidèle à une chose : son engagement pour la solidarité et la justice sociale.

Dans la résolution finale du Congrès, les délégués ont retenu les principaux points du programme d'action et se sont engagés à un engagement fort pour la solidarité et la justice sociale au 21^e siècle.

En raison de l'actualité, une résolution d'urgence a été adoptée, qui manifeste le front syndical du LCGB et de l'OGBL pour la sauvegarde des droits et des acquis sociaux des salariés et des pensionnés. La résolution d'urgence stipule que « face à la remise en cause jamais vue de notre État social, fruit du dialogue social tripartite, ainsi que de notre modèle social, garant de la paix sociale au Luxembourg, les syndicats LCGB et OGBL vont structurer et coordonner leurs actions syndicales pour mener un front commun » (voir p. 8).

Cette résolution sera également discutée par les délégués dans le cadre du 9^e/XXXIV^e Congrès ordinaire de l'OGBL.



Découvrez ici le rapport d'activité



Vers le programme d'action et la résolution





Résolution d'urgence

Front syndical commun pour la défense des droits et acquis sociaux des salariés et retraités

Les délégués réunis le 8 février 2025 à Luxembourg-Ville dans le cadre du 61^e congrès national du LCGB ainsi que les délégués réunis les 28 et 29 mars 2025 à Luxembourg-Ville dans le cadre du 9^e/XXXIV^e Congrès ordinaire de l'OGBL, constatent que le gouvernement a lancé une attaque frontale aux fondements de notre modèle social.

Face à la multiplication des crises auxquelles nous sommes confrontés, marquées notamment par un contexte socio-économique imprévisible vu le climat géopolitique tendu, une montée de l'extrême-droite en Europe, une crise du logement et une crise climatique, la manière d'agir du gouvernement ne peut être qualifiée que de catastrophique pour la cohésion sociale de notre pays.

Sa réforme visant à dégrader les conventions collectives de travail, sa consultation publique visant à privatiser l'assurance pension, sa politique constante de discrimination des frontaliers ainsi que sa passivité en matière d'assurance maladie, ne sont rien d'autre qu'une attaque frontale au dialogue social, aux droits et acquis sociaux des salariés et retraités voire même aux droits et libertés syndicales.

Puisque les droits et acquis les plus fondamentaux des salariés et retraités sont en danger, les syndicats nationalement représentatifs OGBL et LCGB se sont accordés d'unir leurs forces notamment dans les dossiers suivants : « conventions collectives de travail », « assurance pension », « assurance maladie », « égalité de traitement entre frontaliers et résidents », « organisation du temps de travail / heures d'ouverture des commerces », « droit aux rassemblements » et « fiscalité ». Les deux syndicats s'engagent à défendre conjointement les droits et acquis de tous les salariés et retraités, résidents et frontaliers.

Face à la remise en cause jamais vue de notre État social, fruit du dialogue social tripartite, ainsi que de notre modèle social, garant de la paix sociale au Luxembourg, les syndicats LCGB et OGBL vont structurer et coordonner leurs actions syndicales pour mener un front commun. L'objectif affiché de ce front commun est d'empêcher par tous les moyens nécessaires que les acquis sociaux pour lesquels les syndicats ont lutté et œuvré pendant un siècle ne soient anéantis par une politique gouvernementale qui ne peut être qualifiée que de rétrograde.

*Adoptée le 8 février 2025 par le 61^e congrès national du LCGB
et le 28-29 mars 2025 par le 9^e/XXXIV^e Congrès ordinaire de l'OGBL.*



ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Le CIFOP : 35 Ans de dévouement pour une formation professionnelle de qualité.

Depuis sa création en 1988, le Centre International de Formation Pratique (CIFOP) s'est imposé comme un acteur clé de la formation professionnelle au Sénégal. Dédié à la formation de techniciens et d'ouvriers hautement qualifiés, l'établissement mise sur une approche pédagogique innovante pour assurer une insertion rapide et efficace de ses apprenants sur le marché du travail.

L'Approche Par Compétences (APC), un pilier du curriculum de formation

Le CIFOP base son enseignement sur l'Approche Par Compétences (APC), une méthode qui privilégie l'apprentissage par la pratique et l'acquisition de savoir-faire concrets. L'APC est intégrée dans l'ensemble du curriculum de formation, assurant aux apprenants une maîtrise progressive et approfondie des compétences requises dans leur domaine.

Les programmes de formation sont élaborés en collaboration avec des experts du secteur, garantissant une adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences développées par les apprenants.

L'institution adopte une pédagogie dynamique, combinant travaux pratiques, analyses de cas et mises en situation réelles. Cette approche permet aux apprenants d'acquérir non seulement des compétences techniques, mais aussi des aptitudes interpersonnelles essentielles à leur évolution professionnelle.



Les bénéfices de cette formation se ressentent à plusieurs niveaux :

- Une amélioration de la qualité de l'éducation : les formations sont en adéquation avec les standards professionnels actuels.
- Un accès rapide à l'emploi : les diplômés du CIFOP sont particulièrement recherchés par les entreprises.
- Un impact social significatif : en offrant des opportunités aux jeunes issus de milieux défavorisés, le CIFOP contribue à l'égalité des chances et au développement économique.

Un témoignage révélateur

Mactar SOW, apprenant en chaudronnerie au CIFOP, témoigne de son expérience : « Grâce à la méthode APC, j'ai pu apprendre de manière concrète et appliquée. Les formations sont axées sur la pratique, ce qui nous prépare directement aux réalités du marché du travail. Aujourd'hui, je me sens prêt à intégrer une entreprise et à mettre en œuvre les compétences acquises. »

En plaçant l'Approche Par Compétences (APC) au cœur de son enseignement, le CIFOP continue d'être un modèle de référence en matière de formation professionnelle au Sénégal, œuvrant pour un avenir meilleur pour ses diplômés et pour l'économie nationale.

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



UN FRONT SYNDICAL INÉDIT ! MES DROITS EN DANGER

Face à la remise en cause inédite des acquis et droits sociaux des salariés et pensionnés par la politique actuelle du gouvernement, les deux syndicats nationalement représentatifs OGBL et LCGB ont décidé d'unir leurs forces dans le cadre d'un front syndical tout aussi inédit.

Le front syndical OGBL-LCGB s'engage pour le maintien des acquis sociaux, un dialogue social constructif et la cohésion sociale de notre pays. L'objectif déclaré de ce front syndical est d'empêcher par tous les moyens nécessaires que les acquis sociaux, pour lesquels les syndicats ont lutté et œuvré pendant plus d'un siècle, ne soient anéantis par une politique gouvernementale qui s'annonce désastreuse sur le plan social.

Sur les pages suivantes, vous trouverez un aperçu des revendications et des actions qui ont déjà eu lieu.

Découvrez aussi le site web créé à cet effet contient tous les détails sur les informations relatives à nos actions communes :

frontsyndical.lu



**Ne nous laissons
pas faire!**



GRANDS DOSSIERS POLITIQUES DU FRONT SYNDICAL

Système de pension légale

Le système de pension actuel fait partie des meilleurs systèmes en comparaison avec les pays voisins avec une réserve de plus de 27 milliards d'euros.

Pour les syndicats LCGB et OGBL, il n'est pas question de démanteler le système de retraite actuel, basé sur la solidarité. C'est pourquoi ils ont présenté différentes alternatives pour renforcer le système, le rendre plus solidaire et plus juste, et garantir une protection des personnes âgées contre la pauvreté.

Après la mascarade participative « Schwätz Mat! », les syndicats appellent le gouvernement à instaurer enfin un véritable dialogue social, impliquant étroitement les partenaires sociaux représentés au conseil d'administration de la CNAP, non seulement dans les discussions entre experts, mais surtout dans la phase la plus déterminante : celle de la recherche des pistes à suivre définitivement.

Heures d'ouverture et travail du dimanche au secteur du commerce

Le gouvernement veut introduire les règles les plus libérales de toute la Grande Région.

Après l'extension prévue des heures de travail dominicales de 4 à 8 heures, cet élargissement extrême des heures d'ouverture et des heures de travail constitue une régression sociale d'envergure, puisqu'elle détruira toute vie familiale ou privée pour les 50.000 salariés concernés. De plus, ces mesures favorisent les grandes entreprises au détriment des petites entreprises et des artisans locaux.

Mais ce n'est pas tout : Le gouvernement tourne à mal le dialogue social en imposant des décisions sans négociation avec les syndicats. Cette réforme pourrait donc n'être qu'une première étape pour augmenter les heures de travail de tous les salariés et pour détruire progressivement tous leurs acquis.

Discrimination des frontaliers

Les frontaliers représentent 47 % de la main-d'œuvre du Luxembourg et apportent une contribution importante à l'économie luxembourgeoise.

Pourtant, le marché du travail luxembourgeois perd de plus en plus de son attractivité. À côté des problèmes de trafic quotidiens et un télétravail toujours fortement limité d'un point de vue fiscal et en matière de sécurité sociale, les frontaliers sont de plus en plus confrontés à des tracasseries administratives voire discriminés en matière fiscale.

Les syndicats représentatifs au niveau national s'engagent avec leurs revendications et actions pour une égalité de traitement des frontaliers à tous les niveaux !

Conventions collectives et salaire social minimum

L'adoption de la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE a été saluée par les deux syndicats, qui y voient une opportunité de renforcer les conventions collectives au Luxembourg et d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés.

Toutefois, le LCGB et l'OGBL ne peuvent que constater avec regret que le ministre du Travail se rallie au patronat pour rendre les conventions collectives insignifiantes, non seulement, par la remise en cause du droit exclusif de signature des conventions collectives par les syndicats représentatifs au niveau national, mais aussi des éléments de contenu tels que le temps de travail.

Cette réforme est une attaque frontale contre les droits et acquis les plus fondamentaux de tous les salariés du Luxembourg ! Elle met en grand danger toutes les avancées sociales majeures, pour lesquelles les syndicats ont lutté.

Prestations de la CNS

Alors que les améliorations des prestations restent à la traîne, malgré des engagements politiques répétés à ce niveau, force est cependant de constater que la réserve financière de la CNS est de plus en plus engagée pour financer des dépenses qui, au final, ne rentrent pas dans son champ d'application et qui devraient plutôt être à la charge du budget de l'Etat.

Dans un même ordre d'idées et à l'image des revendications syndicales en matière d'assurance pension, les syndicats demandent que l'ensemble des frais administratifs de la CNS soient pris en charge par le budget de l'Etat.

Ces revendications pour un recentrage des dépenses de la CNS sur son activité principale, à savoir la prise en charge des prestations en espèces (p.ex. indemnités de maladie) et prestations en nature (p.ex. remboursement de soins et de mémoires d'honoraires ou prise en charge de médicaments), se rejoignent d'ailleurs avec les premières conclusions tirées en la matière par le comité quadripartite du 23 juin 2023 pour une meilleure séparation entre les investissements étatiques et ceux de la CNS.

Les revendications syndicales répondent à une demande croissante des assurés pour rendre notre sécurité sociale plus moderne et plus efficace tout en veillant à la pérennité financière de la CNS.



RÉTROSPECTIVE

sur les actions et événements pour le maintien des acquis sociaux, un dialogue social constructif et la cohésion sociale de notre pays



« Renforcer la pension légale pour tous » : Analyses et revendications syndicales quant à la pérennisation du régime général d'assurance pension

En date du 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.

Revendications syndicales communes pour une amélioration des prestations de la CNS

La première réunion quadripartite de la période législative 2023-2028 a eu lieu le 6 novembre 2024. Les syndicats ont ensuite communiqué par voie de presse leurs revendications concernant des nouvelles prestations promises depuis les réunions quadripartites de 2016.

Dans un second temps, les syndicats ont fait connaître par voie de presse leurs revendications concernant les frais administratifs de la CNS, la prise en charge des frais de maternité par la CNS et la contribution de la CNS aux frais d'infrastructure hospitalière.

Pensions et dialogue social : Le LCGB et la CSC demandent une plus grande participation des frontaliers

La commission des frontaliers belges LCGB-CSC informe dans le cadre d'une conférence de presse le 13 novembre 2024 sur le manque de participation des frontaliers au débat sur les pensions et sur la discrimination fiscale des frontaliers.





Piquet de protestation des syndicats face aux discriminations des frontaliers

Le 22 novembre 2024, environ 400 salariés ont répondu à l'appel des syndicats représentatifs au niveau national pour un piquet de protestation contre les discriminations fiscales dont sont victimes plus de 200.000 frontaliers.

Le LCGB dit NON à toute politique qui nie la réalité transfrontalière de la Grande Région et qui vise à discriminer ou pénaliser les frontaliers. Le LCGB dit OUI à toute politique qui renforce la cohésion sociale et fiscale au sein de la Grande Région.

La CES, le LCGB et l'OGBL interviennent auprès de la Commission européenne

Dans une lettre commune adressée à la Présidente de la Commission européenne, la Confédération européenne des syndicats (CES) et les syndicats luxembourgeois, le LCGB et l'OGBL, attirent l'attention sur la situation alarmante au Luxembourg en ce qui concerne la mise en œuvre de la directive (UE) 2022/2041 relative à un salaire minimum décent dans l'Union européenne.

Dans le projet de texte de transposition, le ministre du Travail du Luxembourg propose d'ouvrir la voie à des délégués non syndicaux

et à des travailleurs pour négocier des conventions collectives, en l'absence de syndicats ayant une représentativité nationale ou sectorielle. La CES souligne qu'il s'agit d'une tentative claire de saper le rôle et les prérogatives des confédérations syndicales nationales au Luxembourg, une attaque ciblée contre les syndicats par le gouvernement luxembourgeois dans le but de réduire leur influence.

Tout aussi inacceptable est la tentative simultanée de réduire au strict minimum le contenu obligatoire des conventions collectives, tel que défini par le Code du travail luxembourgeois.

Première action en réponse à l'attaque sur les conventions collectives

Il n'y a pas de retour en arrière : Plus de 700 militants, délégués et syndicalistes ont montré, lors de la première action le 3 décembre 2024 contre l'attaque frontale de nos droits les plus fondamentaux, que nous nous battons ensemble pour la justice sociale, la solidarité et la liberté syndicale !

Les revendications des syndicats sont claires :

- » Le droit de négociation et de signature des conventions collectives doit rester aux mains des syndicats représentatifs au niveau national ;
- » les conventions collectives ne doivent pas être rétrogradées dans leur contenu ;
- » la réforme de la loi sur les conventions collectives doit renforcer le rôle des syndicats.



Libéralisation des heures d'ouverture : les salariés et leurs familles victimes d'une nouvelle attaque gouvernementale

En décembre, le ministre de l'Économie, Lex DELLES, vient d'annoncer avoir déposé un projet de loi visant à réformer les heures d'ouverture dans le secteur du commerce de détail et des métiers de bouche. Bien que ce ne soit pas dit ouvertement, le gouvernement vise une libéralisation quasi-complète des heures d'ouverture et donc des heures de travail du personnel dans les entreprises concernées.

Après l'extension prévue des heures de travail dominicales de 4 à 8 heures, cet élargissement extrême des heures d'ouverture et des heures de travail constitue une régression sociale d'envergure, puisqu'elle détruira toute vie familiale ou privée pour les 50 000 salariés concernés.

Par ailleurs, ce projet de réforme ne laisse rien présager de bon quant aux autres projets de réforme du gouvernement visant soi-disant à « moderniser » le temps de travail. Toutes les initiatives dévoilées jusqu'ici au compte-goutte par le gouvernement ne constituent en

réalité que des régressions pour les salariés. Pire encore, le gouvernement retire l'un après l'autre tout incitatif qui pourrait encore motiver les entreprises à négocier des conventions collectives.

Pour mettre en œuvre cet agenda, le gouvernement applique une tactique de saucissonnage à toutes les questions liées aux conditions de vie et de travail des salariés et de leurs familles. Au lieu de négocier ces questions en bloc au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), le gouvernement contourne activement cette institution tripartite et les usages du dialogue social au Luxembourg et met les partenaires sociaux devant des faits accomplis, tout en adoptant une position purement patronale.

Cette nouvelle attaque contre les conditions de travail marque un nouvel épisode noir dans l'attaque frontale du gouvernement à l'encontre du dialogue social et des négociations collectives.



Conférence de presse : Le front syndical se mobilise pour la défense du modèle social luxembourgeois

Le 28 janvier 2025, les syndicats représentatifs au niveau national OGBL et LCGB ont présenté lors d'une conférence de presse leurs nouvelles actions communes contre la destruction du dialogue social. Les syndicats y ont présenté leur site web commun frontsyndical.lu et annoncé la manifestation du 28 juin 2025.

Action de sensibilisation « Non à la libéralisation totale des heures d'ouverture »

Les conditions de vie et de travail des salariés du commerce sont sous attaque. C'est pourquoi une action de sensibilisation sur le projet de libéralisation totale des heures d'ouverture dans le commerce a eu lieu le 5 février 2025 devant la Chambre des députés. Ensemble, nous sommes forts !



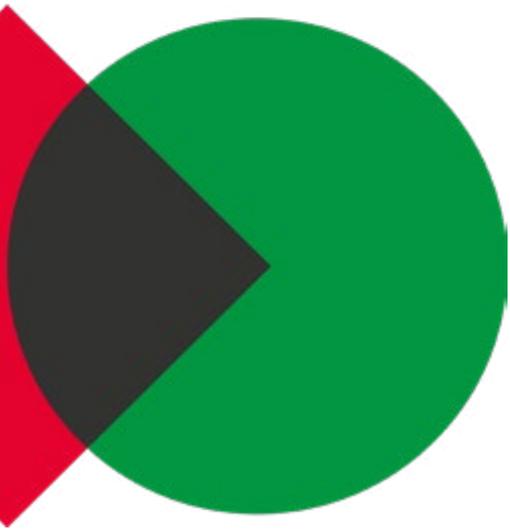
Conférence sur la libéralisation des heures d'ouverture « Nos conditions de vie et de travail sont sous attaque ! »

Le 6 février 2025, près de 360 délégués syndicaux se sont réunis au « Casino syndical » à Bonnevoie pour discuter de l'attaque du gouvernement contre les conditions de vie et de travail des salariés du commerce.

De plus, cette réforme cassera les conventions collectives existantes et retire tout incitatif qui pourrait encore motiver les employeurs à négocier des avantages extralégaux.

Les prochains mois seront déterminants

**SAVE THE
DATE**



**Grande
manifestation
nationale**

28.06.2025

frontsyndical.lu



Echanges de vues sur l'avenir du régime général d'assurance pension et le projet de réforme des conventions collectives

Dans le cadre des discussions sur le dossier des pensions et des conventions collectives, le LCGB et l'OGBL ont rencontré les représentants des partis politiques ainsi que les organisations de jeunesse des principaux partis politiques.



CSJ, JDL, JSL, déi jonk gréng & déi jonk Lénk - 24.10.2024



Parti démocratique - 05.11.2024



LSAP - 07.11.2024



Députés européens 11.11.2024



déi gréng 14.11.2024



déi Lénk - 19.11.2024



CSV - 13.12.2024



KPL - 18.12.2024

Tous les articles et informations sont regroupés sur lcgb.lu sous la rubrique « Grands dossiers politiques ». Visitez notre site web ou scannez le code QR





Actualité



KGZE

L'être humain au centre - la vision d'un marché du travail européen sans barrières ni inégalités.

La 35^e Conférence sur la coopération syndicale en Europe (KGZE) s'est tenue du 6 au 8 novembre 2024 à Luxembourg. Placé sous le mot d'ordre « L'homme au centre - la vision d'un marché du travail européen sans barrières ni inégalités », ce congrès a permis aux invités nationaux et internationaux, dont une délégation du LCGB, de traiter des sujets tels que l'intégration sur le marché du travail, l'égalité des chances et la protection sociale des travailleurs.

Dans son introduction de Norbert SCHNEIDL, vice-président de l'ÖGB de longue date jusqu'en 2023, a évoqué le traité de Lisbonne et l'engagement de Jean-Claude JUNCKER concernant le dialogue social au sein de la Commission européenne. Patrick DURY, président national du LCGB, a attiré l'attention sur le caractère multiculturel du Luxembourg. Sans l'immigration et les frontaliers qui contribuent chaque jour au développement économique de notre pays, le Luxembourg n'existerait pas sous sa forme actuelle.

Les orateurs de la première journée du congrès dont Sigrid SCHRAML, secrétaire générale de l'EZA et Dennis RADTKE, député au Parlement européen, ont relevé leur engagement pour l'égalité des chances et l'équité sur le marché du travail européen. Le Ministre luxembourgeois de la Culture Eric THILL, en remplacement du Ministre de l'Economie Lex DELLES, a souligné l'importance de l'accord de Schengen et du modèle luxembourgeois - la

tripartite - qui a déjà permis de surmonter de nombreux obstacles, de soutenir l'économie et d'augmenter le pouvoir d'achat.

Le deuxième jour, la secrétaire syndicale du LCGB, Maria-Helena MACEDO, a abordé le rôle des syndicats dans l'histoire de l'immigration au Luxembourg, en faisant un tour d'horizon des débuts à l'ère industrielle, de l'après-guerre et de l'époque actuelle avec ses défis actuels et ses répercussions sur la société luxembourgeoise.

Des interventions de Frederic DE WISPELAERE, expert en recherche de la HIVA-KU Leuven - Belgique, et du Ministre luxembourgeois du Travail Georges MISCHO ont également eu lieu.

En guise de clôture du congrès, les participants ont visité la laiterie Luxlait. Le secrétaire général du LCGB Francis LOMEL a pu montrer, à l'aide de cet exemple pratique, ce que signifient des conditions de travail équitables et la protection sociale des salariés.





Le LCGB félicite Jean-Claude JUNCKER à l'occasion de son 70^e anniversaire

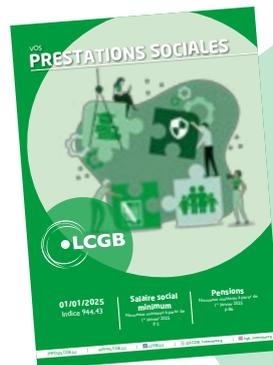
A l'occasion du 70^e anniversaire de Jean-Claude JUNCKER, le LCGB a eu le plaisir d'exprimer ses félicitations en lui offrant un cadeau.

Déjà dans son enfance, Jean-Claude JUNCKER est entré en contact avec le LCGB par l'intermédiaire de son père. Durant son mandat de président de la Commission européenne, il a mis l'accent sur les aspects sociaux afin de marquer l'avenir de l'Europe.

Adaptations début 2025

Au 1^{er} janvier 2025, il y a eu une série d'adaptations concernant le salaire minimum et les impôts ainsi que l'allocation de renchérissement et la prime énergétique.

Vous trouverez toutes les informations dans la brochure actualisée « Vos prestations sociales ».



Visitez lrgb.lu ou scannez le code QR pour accéder à la brochure



Téléchargez les services & prestations du LCGB



AUGMENTATION DE LA COTISATION MEMBRE DU LCGB AU 1^{er} AVRIL 2025

Par la présente, nous tenons à vous informer que le comité central du LCGB a décidé dans sa réunion du 3 mars 2025 d'augmenter le montant de la cotisation mensuelle au 1^{er} avril 2025. La cotisation membre du LCGB s'élève à 1 % du salaire brut avec un montant maximal de 22,00 €. Toutes les cotisations seront publiées sur notre site internet www.lrgb.lu.



FÊTE DU 1^{ER} MAI

pour toute la famille

10H30

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

12H00 – REPAS CONVIVAL

**PENDANT TOUTE
LA JOURNÉE**

Encadrement musical, stands, manèges
et animation pour toute la famille

 **RÉMICH**
au parking près
de la piscine

INSCRIPTION

☎ 49 94 24 -224 / -226 /-228
ou bien scannez le code QR



INFORMATIONS PRATIQUES

LE MENU*



MENU TRADITIONNEL

Entrée

Saumon mariné, puis fumé, nappé d'un lait moussieux à l'aneth, quinoa et asperges vertes

Plat principal

Rôti de porc façon Orloff, crapiaux du Morvan, poêlée de légumes

Dessert

Finger chocolat framboises



MENU VÉGÉTARIEN

Entrée

Mosaïque de poireaux

Plat principal

Dahl de lentilles

Dessert

Finger chocolat framboises

*20 €, inscription obligatoire via lgb.lu ou code QR



TRANSPORT

P+R BAGGERWEIER REMERSCHEN

À partir de 9h00, transfert toutes les 20 min. du « P+R Baggerweier Remerschen » vers Remich, Piscine.

Dernier Retour à 18h00.

NAVETTES**

Des navettes gratuites vous emmènent de différents points à la fête du 1^{er} mai à Remich.

Le retour est prévu pour 17h00.



**Inscription obligatoire. Plus d'informations sur lgb.lu ou scannez le code QR



*Nous nous réjouissons
de vous voir !*





Conventions collectives



Paul Wurth

Signature le 24 octobre 2024
Valable jusqu'à fin 2026

Acquis :

- amélioration de la valeur faciale des chèques repas ;
- création d'une nouvelle formule de calcul du bonus annuel ;
- octroi d'une prime à la signature ;
- adaptation des évolutions de carrières ;
- adaptation du Flex time afin de mieux concilier vie privée et activité professionnelle ;
- prolongation de la préretraite progressive ;
- adaptation de la directive du télétravail ;
- augmentation des jours de télétravail par année.



Delhaize

Signature en novembre 2024
Valable du 1^{er} novembre 2024 au 30 octobre 2027

Acquis :

- amélioration de la prime de fin d'année allant jusqu'à 115 % ;
- 1 jour de congé supplémentaire selon l'ancienneté ;
- continuité de la grille des salaires jusqu'à une ancienneté de 30 ans ;
- introduction et/ou revalorisation de plusieurs primes ;
- supplément de 30% au taux horaire pour toute heure prestée entre 20h00 et 21h00 les vendredis ;
- augmentation des réductions sur les achats du personnel ;
- instauration d'un article sur le télétravail.



John Zink

Signature en novembre 2024
Valable du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Acquis :

- paiement d'une prime unique à 400 € ;
- budget pour des augmentations salariales ;
- revalorisation de chaque palier de la prime de présentisme de 10 % ;
- revalorisation de la prime de poste d'après-midi de 2 %.



Luxport S.A.

Signature le 25 novembre 2024
Valable du 1^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2026

Acquis :

- introduction d'une participation aux bénéfices pour les salariés, qui sera versée chaque année en fonction des résultats de l'entreprise ;
- amélioration et paiement mensuel de la prime d'assiduité et de sécurité, introduite en 2022.



Secteur des Aides et Soins (SAS)

Signature le 27 novembre 2024

Valable du 1^{er} janvier 2025 pour une durée de 3 ans

Acquis :

- augmentation de 5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3 ;
- versement au prorata de la tâche d'une prime unique de 3.670 € ;
- attribution au prorata d'un pécule de vacances à hauteur de 42 points d'indice, payable annuellement en juin.



Vossloh Cogifer Kihn

Signature le 4 décembre 2024

Valable jusqu'à fin 2026

Acquis :

- introduction d'une augmentation linéaire ;
- introduction progressive des chèques repas ;
- adaptation des modalités du compte retraite Kihn 'CRK' ;
- adaptation des modalités du télétravail ;
- harmonisation des majorations des heures supplémentaires entre statuts ;
- revalorisation des congés d'ancienneté.



Indorama

Signature le 5 décembre 2024

Valable du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2027

Acquis :

- augmentation salariale de 40 € brut au 1^{er} mars 2025 et au 1^{er} mars 2026 ;
- introduction d'une prime de performance orientée aux objectifs du groupe jusqu'à 400 € par an ;
- adaptation de l'accord de protection des salaires en cas de changement structurel de l'emploi lié à une modernisation.



Secteur transport & logistique

Signature le 12 décembre 2024

Valable à partir du 1^{er} janvier 2025 pour une durée de 24 mois

Acquis :

- augmentation salariale de 2,5% en moyenne de tous les barèmes ;
- introduction d'une prime mensuelle de 50 € brute pour les chauffeurs pour transport de marchandises dangereuses ;
- adaptation des frais de route, indemnité de découcher et indemnités kilométriques jusqu'au montant maximum défiscalisable selon les barèmes de l'administration fiscale ;
- l'inclusion de la formation continue (Code 95) dans le temps de travail.



Simaform S.A.

Signature le 18 décembre 2024

Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- augmentation du nombre de chèques repas octroyés par l'entreprise ;
- revalorisation de la prime journalière pour les responsables ;
- augmentation des jours de congé en fonction de l'ancienneté.



Secteur Construction et Génie Civil

Signature en décembre 2024

Valable du 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an

Acquis :

- augmentation du nombre de jours de congé annuel de 27 à 28 jours ;
- augmentation des salaires BI de 0,30 €/heure ;
- amélioration de l'accès aux formations validantes pour les salariés Bd et BI.



Installateurs d'ascenseurs

Signature le 6 janvier 2025

Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- augmentations de salaires réels et tarifaires ;
- instauration d'un congé social de 4h par an ;
- garantie d'augmentation salariale de 2% par période de 5 ans pour les salaires rémunérés hors grille tarifaire ;
- revalorisation des groupes de la convention collective à travers un système de qualifications et de salaires objectif et transparent.



Indigo Park Luxembourg

Signature le 8 janvier 2025

Valable du 1^{er} janvier 2025 pour une durée 36 mois

Acquis :

- augmentations salariales ;
- introduction d'un échelon supplémentaire selon l'ancienneté ;
- extension des barèmes de salaires jusqu'à 40 années d'ancienneté ;
- introduction d'une prime pour un événement (p.ex. naissance, mariage) ;
- introduction d'un congé d'ancienneté à partir de la 15^e année de service ;
- possibilité d'obtenir la prime unique de 600 € sous forme de chèque cadeau / carte cadeau numérique en montant net.



AGEDOC-MARIE

Signature le 15 janvier 2025
Valable jusqu'au 31 décembre 2027

Acquis :

- augmentation salariale d'une enveloppe de plus de 4 % de la grille des salaires avec une revalorisation de toutes les carrières ;
- allongement de la carrière d'un échelon supplémentaire ;
- introduction d'une prime d'ancienneté supplémentaire ;
- augmentation de la prime de nuitée.



Groupe Encevo

Signature en janvier 2025
Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- augmentation générale des salaires ;
- harmonisation des avancements de la carrière inférieure à ceux de la carrière moyenne ;
- introduction des chèques repas à hauteur de 12,80 € par chèque ;
- augmentation de la prime de disposition de l'ordre de 10% ;
- introduction du congé fractionnable par heure.



Colruyt Luxembourg



Signature en janvier 2025
Valable du 1^{er} février 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- introduction de la majoration concernant le travail de nuit ;
- 4 heures de travail dominical avec une possible extension de 4 heures sur base volontaire ;
- majoration du salaire pour le travail dominical de 80% ;
- jours de congé supplémentaires en fonction de l'ancienneté.



Alcuilux Desox

Signature le 24 janvier 2025
Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- augmentations salariales sur 3 années ;
- revalorisation de la prime d'astreinte ;
- revalorisation de la prime chef d'équipe.



Luxcargo Handling



Signature le 24 janvier 2025
Valable jusqu'au 30 avril 2026

- Après le transfert du personnel, cette première convention collective reprend fidèlement l'intégralité des conditions applicables et prévues par la CCT Luxair ainsi que les mesures supplémentaires prévues dans l'accord du 21 décembre 2023.



CIRCLE K Exploitation Luxembourg S.A.

Signature le 3 février 2025

Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- Mise en place d'une grille salariale évolutive pour 3 catégories de salariés ;
- Prime trimestrielle de présentéisme indexée ;
- Prime d'ancienneté ;
- 1 jour de congé additionnel selon l'ancienneté de 25 ans ;
- augmentation du supplément à 50% au-delà de deux changements de shift ;
- majoration de 80% du salaire normal pour chaque heure travaillée entre 20h00 et 24h00, le 24 décembre et le 31 décembre.
- versement d'une prime exceptionnelle et unique en janvier 2025.



Mediahuis Luxembourg S.A

Signature le 7 février 2025

Valable pour une durée de 3 ans

Acquis :

- revalorisation des carrières ;
- mise à jour des métiers et des niveaux d'embauches ;
- augmentation de la valeur des chèques repas en plusieurs étapes ;
- adaptation du barème en fonction des minimas sociaux.



Luxair

Signature le 17 février 2025

Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- adaptation des grilles de salaires pour les pilotes, le personnel au sol et le personnel navigant ;
- mesures pour les salariés ayant activement aidé à passer le cap des 2,6 millions de passagers après la crise sanitaire (récupération des avancements barémiques gelés) ;
- mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- renforcement du dialogue social.



Villeroy & Boch Luxembourg

Signature le 24 février 2025

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

Acquis :

- prime unique de 400 € bruts pour les salariés qui tombent sous le champ d'application de la convention collective ;
- augmentation des chèques repas d'un montant de 8,40 € à 12,00 € ;
- introduction d'une demi-journée de congé payée la veille de nouvel an.



Entreprises

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Fin 2024, les délégués des structures du LCGB se sont réunis dans le cadre d'assemblées générales, de conférences nationales ou de congrès afin de confirmer leurs nouveaux comités et de définir le programme d'action pour les 5 années à venir.

LCGB-Navigation fluviale



LCGB-ACAP



LCGB-CNSG



LCGB-ASG



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



Commission des frontaliers belges LCGB-CSC



Commission des frontaliers français



Commission des frontaliers allemands



Conférence nationale du LCGB-LCGJ



Congrès fédéral LCGB-FEMMES



LCGB-SEA





SÉCURITÉ AÉRIENNE

Une priorité absolue !

Le ministère de la Mobilité et des Travaux publics et le LCGB, accompagné par une délégation de l'Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne (ALPL), se sont rencontrés le 28 novembre 2024 pour échanger sur les travaux d'élaboration et de consultation de l'Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne (EASA) sur le concept de « extended minimum crew operations – eMCO », qui devraient déboucher sur une proposition réglementaire de l'agence en 2027.

Le ministère, le LCGB et l'ALPL sont unanimes : la sécurité aérienne doit rester la priorité absolue et constitue un principe non-négociable lors de toute discussion sur l'introduction d'innovations techniques ou changements de concept opérationnel dans l'aviation.

Lors de l'échange, il a été précisé que l'analyse en cours ne remet pas en question la présence de deux pilotes à bord durant les phases critiques du vol, telles que le décollage et l'atterrissage. Elle ne concernerait que les vols long-courriers, spécifiquement pendant les phases prolongées de croisière.

Le ministère et le LCGB partagent la même conviction que le processus engagé par l'EASA doit inclure des consultations approfondies avec les parties prenantes et des recherches sur les risques liés à la fatigue des pilotes et aux défis opérationnels. Cette concertation est indispensable pour garantir que les décisions futures respectent les normes de sécurité les plus strictes.

Ensemble, le ministère et le LCGB insistent sur l'importance d'un dialogue constructif avec tous les acteurs nationaux concernés, y compris les compagnies aériennes, les représentants des équipages et les organisations internationales, dès que les autorités nationales seront en possession de toutes les études et analyses y afférentes.

Le ministère s'engage à contribuer au renforcement de la sécurité aérienne, en veillant à ce que toute évolution réponde aux exigences élevées en matière de sécurité et à la durabilité du secteur aéronautique.

Convention collective du secteur nettoyage de bâtiments : Conférence des délégués et membres



Le 6 février 2025, lors d'une conférence, les délégués et membres du LCGB-Nettoyage de bâtiments ont discuté de l'état actuel des négociations de la convention collective sectorielle.

Après que le LCGB a pu gagner la majorité dans le secteur lors des élections sociales 2024, il était une priorité d'obtenir des avancées substantielles dans les négociations de la convention collective. C'est dans ce sens que le secrétaire général adjoint du LCGB a présenté les points pour l'amélioration du pouvoir d'achat ainsi que pour des règles plus claires afin de protéger les salariés.

Les délégués ont donné leur accord aux points négociés et soutiennent le LCGB dans sa mise en œuvre.



SOZIALE FORTSCHRÈTT DIGITALE

Dès à présent, vous pouvez recevoir le « Soziale Fortschrètt » également ou exclusivement par e-mail.

Pour modifier votre abonnement :

- consultez la rubrique « Actualité » sur lrgb.lu, puis le menu « Soziale Fortschrètt digital » et remplissez le formulaire correspondant
- ou scannez le code QR suivant pour remplir le formulaire



NOUVEAU : HOTLINE RENFORCÉE DU LCGB

Vous avez des questions sur le droit du travail et le droit social ?

Notre hotline renforcée est à votre disposition le matin entre 8h00 et 8h30. Pendant cette période, tous les consultants du Info-Center sont à votre disposition par téléphone. Bien entendu, notre hotline est toujours accessible du lundi au vendredi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 :

HOTLINE +352 49 94 24-222

Le LCGB vous offre de l'aide, de l'assistance et des consultations gratuites en différentes langues au niveau de l'assurance maladie-maternité, du chômage, du reclassement professionnel, des prestations familiales, de l'assurance pension, de l'invalidité et de l'assurance accident.

En cas de forte affluence téléphonique, vous avez la possibilité de laisser un message. Nous nous occuperons de votre demande dans les plus brefs délais !





LUXAIR

Négociation de la convention collective

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective chez Luxair ont été laborieuses. Mi-janvier, les négociations semblaient vouées à l'échec et il a été décidé de faire appel à l'Office national de conciliation. Les syndicats ont cependant souligné que leur porte était toujours ouverte pour débloquer la situation avec une nouvelle offre de la partie patronale.

Peu de temps après, la direction a repris contact et, dans le cadre d'un dialogue ouvert et respectueux, la nouvelle convention collective a finalement été signée le 17 janvier.

Ce résultat reflète l'équilibre trouvé entre les attentes des salariés et les défis économiques et commerciaux auxquels l'entreprise est confrontée. Les décisions prises sont guidées à la fois par la volonté de reconnaître les efforts passés du personnel et par celle de préparer un avenir durable et prospère pour tous.

Les améliorations contribuent à renforcer le modèle social et économique de l'entreprise en consolidant les acquis et en garantissant des conditions de travail adaptées aux transformations de l'entreprise, notamment l'introduction de la nouvelle flotte d'avions.

Les résultats de ces négociations s'articulent autour des mesures principales suivantes :

- » Adaptation des grilles de salaires pour les pilotes, le personnel au sol et le personnel navigant ;
- » Mesures pour les salariés ayant activement aidé à passer le cap des 2,6 millions de passagers après la crise sanitaire (récupération des avancements barémiques gelés) ;
- » Mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- » Renforcement du dialogue social.

LCGB-SESF : Les syndicats garantissent le respect des droits des salariés de la Banque Havilland

Grâce à l'intervention des syndicats représentatifs au niveau national, le LCGB et l'OGBL, en collaboration avec la délégation du personnel, les droits des employés de la banque Havilland ont pu être respectés dans le cadre du plan social signé en octobre dernier.

Face aux tentatives de la direction de remettre en cause certaines dispositions de ce plan social, notamment les indemnités dues aux salariés, l'OGBL et le LCGB ont réagi immédiatement pour clarifier les points en question. Cette clarification a été essentielle pour garantir la transparence et l'équité dans l'application des accords signés.

Les syndicats ont dénoncé cette violation et exigé une confirmation rapide du respect des engagements pris. Grâce à une action syndi-

cale conjointe, la reconnaissance des droits des salariés concernés a pu être obtenue.

Sans l'action conjointe des syndicats, les salariés auraient été contraints d'entreprendre des démarches individuelles, voire de saisir la justice pour faire valoir leurs droits.

La ténacité des syndicats représentatifs au niveau national, le LCGB et l'OGBL, et de la délégation du personnel a apporté le soutien nécessaire pour assurer la protection des intérêts des salariés.

Cette victoire démontre l'importance d'une représentation syndicale forte et engagée dans la défense des travailleurs.

L'OGBL et le LCGB restent mobilisés pour garantir le respect des droits des salariés de



la Banque Havilland et veiller à ce que tous les accords soient respectés.

Nous saluons la patience et la détermination des salariés, ainsi que la collaboration de la délégation du personnel, qui ont contribué à ce résultat positif.

le LCGB et l'OGBL rappelle à tous les employés du secteur financier que la vigilance syndicale est essentielle pour garantir des conditions de travail justes et transparentes.



PROFESSIONS DE SANTÉ

Non à la création de nouvelles professions de santé ! Les syndicats LCGB et OGBL réclament la prise en compte de l'avis du terrain.

Suite à l'annonce de la COPAS visant la création d'une nouvelle profession intermédiaire entre l'aide-soignant et l'infirmier pour lutter contre la pénurie de personnel dans le secteur des soins, les syndicats nationalement représentatifs LCGB et OGBL expriment leur désaccord sur cette proposition.

Lors de la table ronde de la COPAS début novembre en présence des ministres HAHN et DEPREZ, la création de cette nouvelle profession semble avoir fait consensus. Le gouvernement et l'ENSA (École Nationale de Soins et Assistance) semblent d'ailleurs soutenir cette démarche. Cependant, le personnel du terrain, représenté par les syndicats, déplore l'absence de concertation sur ce sujet crucial.

La revalorisation de l'aide-soignant doit être la priorité !

Le LCGB et l'OGBL saluent également que le CSCPS (Conseil Supérieur de Certaines Professions de Santé) les a rejoints dans sa récente prise de position et dénoncent le fait que les avis du personnel, en première ligne, n'aient pas été suffisamment pris en compte dans les discussions.

Cependant, il est essentiel de valoriser le mé-

tier d'aide-soignant en ajustant ses responsabilités et en permettant une progression de carrière qui pourrait mener au niveau de technicien. Cette évolution renforcerait le binôme infirmier/aide-soignant et garantirait des soins de meilleure qualité, tout en offrant de nouvelles perspectives aux aides-soignants entre autres au sein du secteur hospitalier.

En examinant de près les attributions confiées au technicien proposé, il est difficile de ne pas soupçonner le dumping salarial. On attend de ce technicien qu'il assume une grande partie des responsabilités et des fonctions normalement réservées à un infirmier, mais avec une rémunération inférieure.

Une nouvelle profession entraînerait confusion et concurrence inutile

Le LCGB et l'OGBL soulignent qu'ajouter une nouvelle profession risque d'accentuer les confusions et la concurrence entre les nombreuses professions de santé déjà existantes. Il est illusoire de croire que la création d'une profession supplémentaire aidera à résoudre la pénurie de personnel.

En revanche, le LCGB et l'OGBL se disent en

accord avec la COPAS sur la nécessité d'harmoniser les conditions de travail dans les secteurs des soins et le secteur hospitalier, pour établir une convention collective unique. Cette revendication est indispensable afin de réduire les écarts salariaux qui existent entre des professions identiques dans les conventions collectives FHL et SAS.

Appel à une concertation immédiate sur la réforme des professions de santé

Le LCGB et l'OGBL réclament d'être invités sans délai aux discussions concernant la réforme des professions de santé. Aucune décision ne devrait être prise dans la précipitation, sans que toutes les parties concernées aient été consultées.

De plus, des discussions sérieuses sur une réelle harmonisation des conditions de travail entre les conventions collectives des secteurs SAS et FHL ne peuvent plus attendre. Les syndicats appellent le gouvernement à agir pour mettre fin aux inégalités existantes et à faire les pas nécessaires en direction d'une convention collective de travail unique.

Visite TonLCGB.lu et connecte-toi

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



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



FAILLITE DE LIBERTY STEEL DUDELANGE

Assurer une reprise rapide des activités et garantir le maintien des emplois.



Les 147 salariés de Liberty Steel Dudelange subissent toujours les conséquences sociales et financières de la faillite de l'entreprise, déclarée le 29 novembre 2024. Une avance partielle sur la garantie des créances en cas de faillite a pu être débloquée en décembre, juste avant les fêtes, mais de nombreuses familles continuent de faire face à une précarité préoccupante.

Les démarches administratives pour débloquer les montants restants ont été finalisées ces derniers jours, avec le soutien des syndicats OGBL et LCGB. Cependant, il est important de rappeler que dans la majorité des cas, cette garantie ne couvrira pas l'ensemble des montants dus aux salariés.

À cette situation, s'ajoutent une inégalité de traitement et des barrières administratives. Les salariés résidents bénéficient d'un soutien immédiat et d'un accompagnement par l'ADEM. En revanche, pour les travailleurs frontaliers, les aides perçues au Luxembourg sont déduites des allocations chômage de leur pays d'origine.

Cette neutralisation entraîne des périodes de carence et des réductions importantes des prestations. Par ailleurs, de nombreuses personnes rencontrent des difficultés concernant

les allocations familiales — celles-ci étant suspendues dans l'attente de la résolution de la faillite. Ceci s'applique même aux périodes antérieures à la faillite, voire aux situations où le ou la partenaire travaille également au Luxembourg.

Une échéance cruciale pour l'avenir du site

Cette faillite laisse derrière elle un site industriel déjà à l'arrêt depuis près de deux ans, des dettes importantes et des salariés dans une situation critique. Afin de tourner la page, tous les acteurs concernés, notamment les syndicats, le curateur et les autorités luxembourgeoises, travaillent activement pour permettre une reprise des activités industrielles et, surtout, préserver les emplois.

Il a été confirmé que plusieurs repreneurs potentiels se sont manifestés. Le mois de janvier sera donc déterminant pour l'avenir du site, car les offres de reprise doivent parvenir au curateur avant la fin du mois. L'incertitude pèse lourdement sur les travailleurs, dont certains, par nécessité, ont déjà repris un emploi ailleurs et d'autres envisagent déjà d'autres options professionnelles.

Appel à la mobilisation des ressources nécessaires pour garantir une reprise des salariés

Dans ces circonstances, les syndicats réaffirment que le maintien des emplois reste la priorité absolue. Les jours à venir seront cruciaux pour offrir un avenir industriel au site. La relance du site de Dudelange représente un enjeu majeur. En cas d'échec, cela signifierait la conclusion d'une catastrophe industrielle de plusieurs années, s'étant déroulée sous le regard toujours passif des institutions européennes.

Pour éviter un tel gâchis et permettre à tous de tourner la page de « la mésaventure Liberty Steel », les syndicats appellent à une mobilisation de tous les moyens nécessaires afin de trouver très rapidement un repreneur sérieux pouvant garantir le retour des salariés à leur travail permettant une reprise des activités.

Liberty Steel Dudelange : Rencontre avec le bourgmestre de la Ville de Dudelange



Le 7 novembre 2024, les délégués du personnel de Liberty Steel Dudelange, soutenus par les secrétaires des syndicats LCGB et OGBL, ont rencontré Dan BIANCALANA, bourgmestre de la Ville de Dudelange, pour évaluer la situation actuelle du site.

Les représentants des 150 salariés ont exprimé leurs préoccupations concernant le retard de paiement des salaires d'octobre, ainsi que l'intention de Liberty d'engager une procédure de

protection judiciaire pour vendre le site et éviter la faillite. Cette situation affecte fortement les salariés, et Dan BIANCALANA, qui suit ce dossier de près depuis le début, partage leurs inquiétudes.

Cette réunion visait à examiner les perspectives pour le site et les actions de soutien possibles. Les représentants du personnel ont remercié le bourgmestre pour son écoute attentive et son soutien réaffirmé.



PLANS SOCIAUX

Banque Havilland

La banque Havilland envisage les négociations d'un plan social insuffisant, voire même désavantageux pour les salariés. Les propositions faites par la direction ont été largement insuffisantes et loin des pratiques du marché, voire susceptibles d'être attaquées en justice.

La tentative manifeste de la direction de diviser la délégation des syndicats n'a pas abouti, mais au contraire, les représentants des salariés ont fait bloc commun pour préserver les intérêts de tous les salariés.

Après d'intenses discussions et grâce à l'engagement des syndicats représentatifs au niveau national en collaboration avec la délégation du personnel, les droits des salariés de la banque Havilland ont pu être respectés dans le cadre du plan social signé en octobre dernier.

Les syndicats restent mobilisés pour garantir le respect des droits des salariés de la Banque Havilland et veiller à ce que tous les accords soient respectés.

Mylar Specialty Films

Le 15 janvier 2025, la direction de Mylar Specialty Films a informé les syndicats LCGB et OGBL ainsi que la délégation du personnel sa décision d'arrêter la ligne de production 5 en raison d'un manque de rentabilité. En conséquence, 95 des 112 emplois seront supprimés par le biais d'un plan social.

Les syndicats sont profondément déçus que la direction ne considère que la négociation d'un plan social comme seule option et renonce à l'élaboration d'un PME. Cette voie permettrait aux salariés de continuer à travailler jusqu'à l'arrêt de la production. En même temps, différentes mesures de maintien de l'emploi pourraient intervenir pendant la durée d'un tel plan et permettre aux personnes concernées de se réorienter.

Le LCGB et l'OGBL ne peuvent pas accepter cette approche et demandent la négociation d'un plan de maintien de l'emploi !

Vu la gravité de la situation, les syndicats LCGB et OGBL ont demandé une entrevue d'urgence avec le ministre du Travail et le ministre de l'Economie et comptent sur leur soutien dans cette situation afin d'éviter des licenciements secs.

SES

Le LCGB, l'OGBL et les délégations du personnel ont signé le 11 décembre 2024 avec la direction du groupe satellitaire un plan social à l'issue de deux longues semaines d'après négociations. La direction de SES avait envisagé initialement de supprimer 80 emplois au Luxembourg, notamment dans les domaines de l'ingénierie, de l'informatique et de l'administration.

Dans le cadre des négociations avec les syndicats, la direction de SES a finalement révisé ce chiffre à la baisse : 68 salariés restent malgré tout concernés par le plan social. A noter que deux tiers d'entre eux ont plus de 40 ans. Le plan social sera suivi de mesures sociales telles que la préretraite-ajustement, un budget de formation en vue d'un potentiel réemploi externe ainsi qu'un programme de redéploiement interne vers des postes vacants.

Enfin, le gouvernement luxembourgeois est une nouvelle fois resté passif tout au long des négociations du plan social et soutient, par ailleurs, pleinement le programme de délocalisation du groupe.

AlivePlus

Le 22 janvier 2025, l'OGBL et le LCGB ont signé, avec la délégation du personnel, un plan social avec la direction d'AlivePlus - une démarche extrêmement inhabituelle dans le secteur social et de la santé. Le licenciement collectif prévu, qui concerne principalement des salariés hautement qualifiés, met à nu une incohérence fondamentale : alors que les représentants des salariés ne cessent de déplorer une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, ce sont justement des collaborateurs bien formés qui sont poussés vers le chômage. Cette situation est un paradoxe dramatique.

Le plan initial de la direction, qui prévoyait le licenciement immédiat et sans indemnités de 19 salariés non finançables, a été réduit, grâce à l'intervention des syndicats, d'abord à 12, puis à 9 personnes. De plus, une compensation financière ainsi qu'un budget de formation pour les carrières inférieures ont pu être négociés.

Bien que l'OGBL et le LCGB aient réussi à réduire socialement les effets négatifs du licenciement collectif, il doit être clair qu'un pays comme le Luxembourg ne peut pas se permettre de mettre à la rue des professionnels du secteur de la santé et du social. Par conséquent, les syndicats OGBL et LCGB demanderont des entretiens avec les ministères compétents afin d'éviter de tels événements.

SECTEUR GARDIENNAGE & SÉCURITÉ

Protection Unit Luxembourg – Cessation d'activité !



Le LCGB, syndicat majoritairement représenté au sein de la société Protection Unit vient d'apprendre avec stupeur la cessation prochaine de ses activités au Grand-Duché.

Depuis sa création à Liège en 2009, Protection Unit s'est développée progressivement sur Bruxelles, la Flandre et le Luxembourg ; elle emploie désormais près de 3000 personnes dont près de 300 salariés sur le territoire luxembourgeois.

C'est lors d'une réunion ce jour avec la délégation du personnel que la direction générale a fait part de cette terrible nouvelle aux délégués du personnel.

Dans le but de garantir la stabilité et le maintien de l'emploi de même que la continuité des services auprès des clients, la direction a précisé que l'objectif de cette cession s'inscrit dans une procédure de réorganisation judiciaire par transfert d'entreprise.

Ainsi, le LCGB va demander une réunion urgente avec la direction de l'entreprise, afin de comprendre et clarifier ce qui a conduit à cette situation.

Le LCGB s'assurera également pour que le cadre légal et conventionnel soit strictement respecté en matière de transfert d'entreprise, tout en s'assurant qu'il n'y ait aucun impact néfaste pour les salariés concernés et notamment au niveau du paiement de leurs salaires.

Finalement, le LCGB s'engagera en faveur de la préservation des emplois, ainsi que des droits et des conditions de travail des salariés de Protection Unit Luxembourg.

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







Réunions de travail

- 1 LCGB-INDUSID
- 2 CFL Cargo & Technics
- 3 Travel Group
- 4 Demy Schandeler
- 5 ABSC
- 6 WSA
- 7 Ville de Luxembourg
- 8 LCGB-ASG
- 9 HPPA
- 10 Samsic
- 11 Solucare
- 12 ARS Exploitation
- 13 LCGB-INDUSID
- 14 LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 15 Soclair
- 16 DuPont de Nemours
- 17 ArcelorMittal Differdange
- 18 Costantini
- 19 Dussmann Service
- 20 LCGB-Construction & Artisanat
- 21 LCGB-Transport
- 22 LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif



LCGB AGENDA

VERS L'AGENDA
WWW.LCGB.LU/AGENDA

ou scannez le code QR



 **20.03.2025**

Visite des casemates de la Pétrusse

 **06.06.2025**

Excursion de 3 jours à Fribourg (D)

 **05.04.2025**

Excursion de 2 jours à Düsseldorf

 **01.05.2025**

Fête du 1^{er} mai pour toute la famille à Remich

 **28.06.2025**

Grande action de protestation pour le dialogue social

 **14.07.2025**

Excursion de 5 jours au Kaunertal



LUXMILL Mutuelle

Assemblée Générale
Jeudi, 12 juin 2025
à 18.00 heures

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

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer à l'Assemblée générale 2025 de LUXMILL Mutuelle qui aura lieu le

Jeudi, 12 juin 2025 à 18.00 heures
au siège de LUXMILL / Convention Center 5^{ème} étage à Belval
(4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Rapport de l'assemblée générale du 24 juin 2024
3. Présentation du rapport d'activité pour l'exercice 2024
4. Présentation du bilan pour l'exercice 2024
5. Rapport 2024 du contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au contrôleur des comptes
7. Nomination des membres du CA
8. Divers

Nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de la collègue Sarah DI PRIZIO (tél. : 49 94 24-228 / courriel : sdiprinzio@lcgb.lu) pour au plus tard le 5 juin 2025.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle

SERVICES DU LCGB

PRIME D'ENCOURAGEMENT POUR ÉTUDES UNIVERSITAIRES

Les formulaires de demande d'octroi pour l'année scolaire 2023/2024 pour les enfants des membres LCGB (affiliés depuis plus de 20 ans) sont disponibles via :

☎ (+352) 49 94 24 - 421 | ✉ membres@lcgb.lu

Date limite d'envoi des formulaires : 1^{er} mai 2025

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



POINTS DE CONTACT LCGB

**Vous avez des questions,
contactez :**



LCGB Services

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600

🕒 Lundi-vendredi

8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ services@lcgb.lu



LCGB Gestion Membres

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-421

🕒 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

FORMATION CONTINUE

**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 :







21



22



23



24



25



26



27



28



29



30

Distributions

- 1 LCGB-Transport
- 2 LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 3 Rinnen
- 4 Atalian
- 5 Laurenty
- 7-8 Costantini & Soludec
- 9 CFL Logistics
- 10 Dussmann Security
- 11 ISS
- 12 PC Tank
- 13-15 LCGB-ASG
- 16-18 Action : Non à la libéralisation des heures d'ouverture
- 19-20 Cactus
- 21 Saint Gobain
- 22 Dussmann Service
- 23- Fressnapf
- 24-26 Samsic
- 27 Protection Unit
- 28-29 CTIE & CNA
- 30 Kisch



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.

LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières



Conférence des LCGB-Rentiers : Renforcer la pension légale pour tous !

Le 9 décembre 2024, le LCGB a réuni plus de 100 membres pour une conférence consacrée à la réforme des pensions et à la nécessité de renforcer le système de pension légale pour tous.

La matinée a débuté par une allocution de Nico HOFFMANN, président de la commission des LCGB-Rentiers. S'en est suivie une intervention de Christophe KNEBELER, secrétaire général adjoint du LCGB, qui a présenté les détails de la réforme ainsi que les revendications portées par le LCGB.

Les participants ont ensuite eu l'occasion de poser leurs questions, abordant divers aspects de la réforme dans un échange constructif.

La conférence s'est conclue par une intervention de Patrick DURY, président national du LCGB, qui a salué la mobilisation des participants et rappelé l'importance de poursuivre les efforts collectifs pour garantir une retraite digne.

La matinée s'est terminée par un déjeuner commun, favorisant des échanges plus informels dans une atmosphère conviviale.



Détérioration de l'assurance chômage des frontaliers français : l'OGBL et le LCGB restent vigilants !



Le 15 novembre dernier, un accord a été conclu en France qui entrainerait une détérioration totalement intolérable de l'indemnité de chômage des frontaliers français. Cette mesure, purement budgétaire, a immédiatement été dénoncée comme étant discriminatoire par les syndicats OGBL et LCGB.

Selon une information parue hier soir, le gouvernement français compterait finalement faire marche arrière et ne pas appliquer cette mesure.

Si cette information devait se confirmer, la décision ne pourrait être que saluée par les syndicats OGBL et LCGB, qui militent contre toute discrimination des frontaliers.

En ce qui concerne la question évoquée de la responsabilité de la prise en charge des indemnités de chômage, les syndicats souhaitent qu'une solution soit trouvée au niveau européen pour garantir au mieux les droits des frontaliers. Si une solution européenne ne peut pas être trouvée, les syndicats OGBL et LCGB appellent le gouvernement luxembourgeois à négocier des accords bilatéraux respectant les droits des frontaliers.

Les syndicats suivront ces dossiers de près et interviendront en temps voulu auprès des autorités politiques luxembourgeoises et des autres pays de la Grande Région.

COOPÉRATIONS INTERNATIONALES

A l'occasion de la 5^e journée fédérale ordinaire de la FCG Vida le 19 novembre 2024, le président national du LCGB Patrick DURY et le secrétaire général Francis LOMEL ont été invités en Autriche pour discuter des défis des années à venir comme la digitalisation et le changement climatique.



A cette occasion, le président de la FCG Vida Christian GRUBER a souligné : « L'objectif de la fraction est de défendre une société juste et solidaire qui répond aux exigences du monde du travail moderne ».

Le président national du LCGB Patrick DURY a abordé dans son intervention les défis européens et l'approche du LCGB face aux défis syndicaux mais aussi sociétaux actuels. Il a également souligné la bonne coopération et les échanges fructueux avec le FCG Vida.

La FCG Vida est la fédération de la fraction des syndicalistes chrétiens au sein de la confédération syndicale autrichienne ÖGB.



Visite du SEBES

Le 12 novembre 2024, la commission des retraités du LCGB a visité le SEBES (Syndicat des eaux du barrage d'Esch-sur-Sûre). Les participants ont ainsi pu en apprendre davantage sur les multiples missions de la SEBES et ont renforcé leur conscience de la valeur de l'eau potable.

Celle-ci se concentre principalement sur le traitement de l'eau brute du réservoir, qui est transformée en eau potable avant d'être acheminée vers les réseaux de distribution des communes membres.



Le LCGB a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de nos collègues Léon DRUCKER, Néckel SCHEITLER, Ernest WESQUET et Albert NOTHUM.

Léon DRUCKER

Léon a été secrétaire général et secrétaire syndical du LCGB pendant de nombreuses années.

Néckel SCHEITLER

Pendant de nombreuses années, Néckel fut membre du comité de la section locale de Rumlange ainsi que de la commission des pensionnés du LCGB.

Ernest WESQUET

Ernest était membre et réviseur de caisse de la section locale de Dippach pendant de nombreuses années. Il était un membre dévoué qui a soutenu le LCGB pendant plus de 50 ans.

Albert NOTHUM

Albert était membre du comité et ancien caissier de la section locale de Beckerich/Schwecherdaul pendant de nombreuses années.

Le LCGB dit MERCI pour toutes ces années d'engagement et se souviendra de ses collègues. Le LCGB exprime ses sincères condoléances à la famille et aux amis en cette période difficile de deuil.

UNE NOUVELLE BAISSÉ DES

PENSIONS, C'EST

NON

IL Y A D'AUTRES SOLUTIONS

PLUS D'INFOS
SUR CSL.LU

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG