

03/2025

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Changement de paradigme
P. 2

Manifestation nationale

Retour en images
P. 6

Les conclusions du gouvernement

La mobilisation syndicale impose au gouvernement de revoir sa copie — mais ce n'est toujours pas suffisant !
P. 9



Patrick DURY
Président National
du LCGB

Changement de paradigme

“ Le 3 septembre 2025, le Premier Ministre a pris la décision de mettre fin aux négociations entamées en juillet entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

La décision du gouvernement sera sans nul doute lourde de conséquences. La volonté affichée, depuis l'entrée en fonction du gouvernement, de remplacer les négociations basées sur le modèle tripartite luxembourgeois par une approche basée sur la consultation des partenaires sociaux suivie d'une décision unilatérale du gouvernement est donc devenue réalité.

Loin d'être anodin, ce changement au niveau de la méthode représente un véritable changement de paradigme au niveau de la politique du gouvernement.

Le 3 septembre 2025 pourrait ainsi être considéré comme une date fatidique, marquant la fin annoncée d'un modèle qui a fait ses preuves : le modèle tripartite, fondé sur les négociations dans un respect mutuel avec la volonté clairement affichée de trouver un consensus, un compromis qui répond aux questions posées par un environnement économique souvent en profonde mutation.

Le modèle tripartite est ainsi à la base du succès économique de notre pays qui a su transformer les défis posés jadis par la nécessité de restructurer les sites de la sidérurgie luxembourgeoise, de trouver des solutions par rapport aux sureffectifs successifs en conséquence des étapes de cette restructuration, en opportunité pour le développement et la diversification de notre économie.

Au-delà de son rôle économique, ce modèle tripartite a renforcé le modèle social luxembourgeois, garantissant cohésion, paix sociale et un climat de confiance entre les partenaires.

Indépendamment de la composition des gouvernements successifs ou des personnalités représentant les partenaires sociaux, la méthode

tripartite a fonctionné pendant près de cinquante ans avec comme pilier le consensus sur la méthode et le succès incontesté du modèle.

Or, la politique actuelle du gouvernement, à l'opposé de ce modèle tripartite, s'est traduite par une détérioration du climat social et des relations entre les partenaires sociaux.

Les réunions de la « ronde sociale » n'étaient en effet pas marquées par le respect et la bonne entente mais plutôt par la méfiance et la mésentente entre les partenaires sociaux.

L'action du gouvernement et les réactions des représentants des employeurs au cours des différentes réunions montrent des indices clairs et nets que bon nombre d'éléments de la politique du gouvernement sont la conséquence de promesses et d'engagements à la légère par rapport aux représentants de l'UEL.

En l'occurrence, il s'agit des projets en relation avec les fameux accords d'entreprises, le travail dominical et les heures d'ouverture en vigueur dans le commerce.

La campagne du « Schwätz mat! » relative à une réforme envisagée du système d'assurance-pension est une autre preuve à l'appui de la nouvelle méthode du gouvernement.

Ecarter les organisations syndicales du sujet et remplacer les négociations tripartites par une très large « consultation nationale » où juste la façade par rapport au grand public avait une importance toute relative.

La décision annoncée par le Premier Ministre concernant la réforme de l'assurance pension lors de son discours en mai de cette année n'avait plus rien à voir ni avec le processus de consultation ni avec le modèle tripartite pourtant affiché comme élément indispensable au moment de sa candidature en tant que tête de liste et le programme électoral de son parti.

Un programme qui voulait « entretenir le dialogue social au quotidien » et se « concerter régulièrement avec les partenaires sociaux » afin « de prendre toutes les décisions importantes au sein d'une tripartite bien préparée ensemble avec les partenaires sociaux ».

“ **La réalité en est une tout autre et face à l'intransigeance de la politique du gouvernement les organisations syndicales ont dû réagir en créant l'Union des syndicats OGBL-LCGB et en lançant une vaste campagne de mobilisation qui a trouvé son apogée avec le succès de la manifestation du 28 juin 2025 avec plus de 25.000 participants.**

En conséquence de ce succès indéniable, le gouvernement a dû revoir sa copie.

Les conclusions présentées le 3 septembre par le Premier Ministre ne sont donc ni un résultat obtenu par voie de négociation selon notre ancien modèle tripartite, ni le résultat de la nouvelle méthode consulter-décider affichée par notre Premier Ministre.

Les conclusions présentées par le Premier Ministre ont été marquées et très fortement influencées par la mobilisation et le succès du 28 juin 2025 et une coopération structurée des deux grandes organisations syndicales au sein de l'Union des syndicats OGBL-LCGB.

La voie sur laquelle le Premier Ministre s'est donc engagé est la voie de la mobilisation pour les organisations syndicales réunies au sein de l'Union des syndicats OGBL-LCGB qui devront donc également procéder à un changement de paradigme au niveau de leur méthode de travail.

Notre pays est donc entré, le 3 septembre 2025, dans une nouvelle ère qui risque d'être fortement marquée par l'instabilité. La paix sociale n'est plus garantie mais elle sera menacée par chaque décision unilatérale du gouvernement !

SOMMAIRE

4	Actualité
30	Conventions collectives
34	Entreprises
44	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

Actualité





GRANDE MANIFESTATION NATIONALE

**Pour la solidarité, la démocratie
et la justice sociale !**

Le 28 juin 2025, 25.000 participants ont répondu à l'appel du front syndical OGBL-LCGB pour une manifestation nationale à Luxembourg-Ville. Solidaire et unie, l'impressionnante manifestation a défilé de la Gare Centrale jusqu'à la grande place publique « Knuedler » pour protester contre la politique actuelle du gouvernement. À l'aide de sifflets, de pancartes, de ballons et d'autres éléments créatifs, les manifestants ont attiré l'attention et envoyé un message fort : « Pas avec nous ! ».

En effet, au cours des mois précédents, le Premier ministre et le gouvernement avaient lancé en solo une série d'attaques contre les salariés au Luxembourg, remettant ainsi en cause non seulement les droits syndicaux, mais aussi l'ensemble du modèle social luxembourgeois, fondé sur un dialogue tripartite et des compromis.

Cela s'est notamment traduit par les projets suivants : prolongation de la durée de cotisation pour la retraite jusqu'à 5 ans et détérioration des retraites, généralisation du travail dominical et libéralisation des heures d'ouverture dans le commerce, affaiblissement des conventions collectives par une restriction de leur contenu et même remise en cause du droit de négociation et de signature des syndicats.

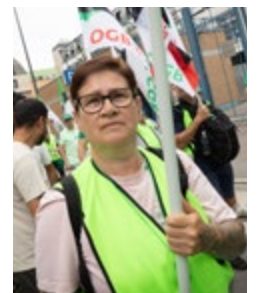
Le 28 juin, des milliers de salariés ont manifesté leur refus d'accepter cette façon de procéder. La pression exercée sur le gouvernement a porté ses fruits.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans les pages suivantes.

MANIFESTATION NATIONALE - 28.06.2025

**ENSEMBLE ET SOLIDAIRES :
C'EST UN MESSAGE FORT !**

RETOUR EN IMAGES







UNION DES SYNDICATS OGBL-LCGB

La collaboration entre les deux organisations syndicales franchit une nouvelle étape historique.



Face à la remise en cause inédite des acquis et droits sociaux des salariés et pensionnés (résidents comme frontaliers) par le gouvernement, les deux syndicats représentatifs au niveau national, l'OGBL et le LCGB, ont décidé d'emprunter de nouvelles voies modernes et de formaliser leur collaboration en créant une structure commune, dont les statuts ont été signés le 20 juin 2025 en présence de la presse.

Dénommée « Union des syndicats OGBL-LCGB », cette structure est désormais le garant d'un front commun contre toute attaque du gouvernement contre les droits et intérêts des salariés et pensionnés.

Elle sera gérée par un conseil d'administration composé paritairement par les deux organisations syndicales et dirigée par deux présidents, dont un représentant le syndicat OGBL et l'autre représentant le syndicat LCGB. L'union sera co-présidée par la présidente de l'OGBL, Nora BACK, et le président national du LCGB, Patrick DURY.

L'union a notamment pour objet :

- la défense des intérêts, droits et acquis des salariés et retraités travaillant ou ayant travaillé au Luxembourg ainsi que de leurs familles,
- la structuration, de manière proactive, loyale et durable, de la collaboration, de la coopération et de l'échange entre les organisations syndicales OGBL et LCGB,

- la mise en place d'un secrétariat commun au niveau de l'association,
- la discussion entre les deux organisations syndicales OGBL et LCGB de tous les sujets d'actualité politique et syndicale relevant d'une importance sectorielle, nationale ou internationale afin de déterminer des positions communes et d'élaborer les prises de position publiques quant à ces sujets,
- la discussion et la préparation de tous les négociations, pourparlers, consultations impliquant les organisations syndicales au niveau national et international ; l'élaboration de positions communes quant au contenu de ces négociations, pourparlers et consultations,
- la discussion et la préparation d'éventuelles actions syndicales nationales communes, ainsi que d'une participation commune à d'éventuelles actions syndicales internationales,
- la résolution, de manière proactive, loyale et durable, de tous les éventuels différends pouvant apparaître entre les deux organisations syndicales OGBL et LCGB ainsi que de leurs représentants respectifs,
- la préparation commune des élections sociales dans le but d'éviter tout différend entre les deux organisations syndicales OGBL et LCGB.

Conférence de presse, le 20 juin 2025



LA COLLABORATION ET LE SUCCÈS DE LA MANIFESTATION NATIONALE FONT LEUR PREUVE

Après l'énorme succès de la manifestation nationale du 28 juin, l'Union des syndicats OGBL-LCGB avait envoyé une lettre au Premier ministre Luc FRIEDEN, dans laquelle elle a annoncé qu'elle participera à la réunion convoquée le 9 juillet, mais à condition que tous les parties concernés s'accordent sur un retour au modèle social tripartite et que l'ordre du jour de la réunion soit amendé.

Les syndicats demandaient notamment des engagements concernant les conventions collectives, en particulier le maintien du droit exclusif des organisations syndicales représentatives au niveau national de négocier et de signer des conventions collectives, la réglementation du travail dominical et des heures d'ouverture dans le commerce par le biais de conventions collectives, la garantie d'un salaire social minimum supérieur au seuil de risque de pauvreté et de véritables négociations sur la réforme des pensions.



Le gouvernement revient sur la loi relative aux conventions collectives

Le 9 juillet 2025, après 11 heures de discussions, le principal blocage a finalement pu être levé. Le gouvernement a déjà déclaré qu'il ne modifierait pas le droit des conventions collectives et maintiendrait le statu quo.

Les partenaires sociaux n'ayant pas réalisé de progrès significatifs sur les autres points à l'ordre du jour, une nouvelle réunion avait été prévue le 14 juillet. Là encore, les syndicats ont clairement exprimé leur position sur les dossiers importants.



La mobilisation syndicale impose au gouvernement de revoir sa copie — mais ce n'est toujours pas suffisant !



Après la 3^e ronde sociale, le 3 septembre 2025, l'Union des syndicats OGBL-LCGB constate, tout en le déplorant, l'échec des négociations entamées en juillet avec le gouvernement et l'Union des entreprises luxembourgeoises concernant :

- l'avenir de notre système de pensions,
- les conventions collectives de travail,
- le travail du dimanche et les heures d'ouverture dans le commerce.

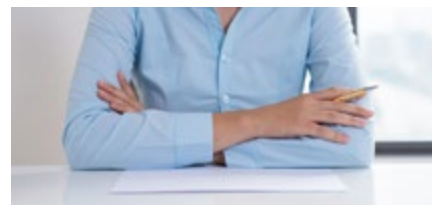
Le 3 septembre 2025, le gouvernement a en effet décidé de mettre un terme aux négociations sans qu'un accord n'ait pu être dégagé, en annonçant dans la foulée et de façon unilatérale un certain nombre de mesures.

Si l'OGBL et le LCGB dénoncent toujours les détériorations qu'envisage le gouvernement, les syndicats constatent néanmoins que leur collaboration et le succès de la manifestation du 28 juin, qui a rassemblé plus de 25.000 personnes dans les rues de Luxembourg, ont néanmoins forcé le gouvernement à revoir sa copie.

Les conclusions du gouvernement

Les conventions collectives de travail ne seront pas bradées

Pour ce qui est des conventions collectives de travail, le gouvernement confirme qu'il renonce à son projet visant à brader le droit de négociation et de signature d'une convention collective. Ainsi, les syndicats ayant la représentativité nationale conservent leur droit exclusif en la matière. Le contenu légal des conventions collectives est maintenu et aucune convention collective ne peut être détériorée ou substituée.



Des avancées en ce qui concerne les pensions grâce à la mobilisation syndicale

Périodes cotisées

En ce qui concerne les pensions, le gouvernement maintient sa volonté d'augmenter progressivement la durée des périodes de cotisations obligatoires. Cela dit, il n'est plus question d'augmenter la durée de cotisation de 3-5 ans supplémentaires, mais juste encore de 8 mois au total (soit 1 mois supplémentaire par an en 2026 et 2027 et 2 mois supplémentaires par an en 2028, 2029 et 2030).

Pension anticipée & préretraites

Le gouvernement a finalement décidé de maintenir les conditions de départ en pension anticipée à partir de 57 ans (480 mois cotisés) ainsi que le régime actuel de la préretraite travail posté et le régime de la préretraite ajustement.



Incitatifs pour une prolongation volontaire de la carrière professionnelle

Un abattement fiscal pour les assurés remplissant les conditions permettant de bénéficier d'une pension de vieillesse anticipée mais qui continuent volontairement leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de 65 ans est envisagé, ainsi que l'introduction d'une retraite progressive sur base des modalités en vigueur dans la fonction publique.

Maintien de l'allocation de fin d'année

Le gouvernement a accepté de corriger une détérioration introduite par la réforme de 2012, en maintenant l'allocation de fin d'année.

Réajustement des pensions

Malheureusement, la diminution du réajustement est maintenue au cas où les dépenses de la caisse de retraite dépasseraient les recettes — il n'y aura donc plus d'ajustement des retraites en dehors de l'index.

Une aide sociale au lieu d'une adaptation de la pension minimale

Le gouvernement refuse d'augmenter les petites pensions, mais prévoit à la place d'introduire une aide sociale pour les personnes touchant une pension de vieillesse modeste. Or, pour l'Union des syndicats, toutes les personnes qui ont travaillé toute leur vie et cotisé dans le système de pension ont droit à une pension leur permettant de mener une vie décente.

Augmentation des cotisations

Enfin, le gouvernement s'est résolu à augmenter le taux de cotisation de 24% à 25,5% dès 2026 (+0,5 pour les salariés ; +0,5% pour les employeurs et +0,5% pour l'Etat), mettant les employeurs ainsi également à contribution, dans le cadre de la pérennisation de notre système de pensions.

Travail dominical et heures d'ouverture dans le commerce : quelques améliorations à relever



Le gouvernement revisite également sa copie en ce qui concerne le travail dominical et les heures d'ouverture dans le commerce. Le gouvernement ne renonce pas à son projet d'augmentation du temps de travail autorisé le dimanche de 4 à 8 heures, mais le conditionne désormais à la conclusion d'une convention collective de travail ou d'un accord interprofessionnel, du moins pour les entreprises ayant un nombre de salariés supérieur à 30 au niveau du groupe.

En ce qui concerne les heures d'ouverture des commerces, le projet initial du gouvernement est légèrement amendé : au lieu d'autoriser des ouvertures pouvant aller de 5h à 22h, il est désormais prévu de les autoriser uniquement jusqu'à 21h en dehors de la conclusion d'une convention collective.

UN CHANGEMENT DE PARADIGME

L'Union des syndicats OGBL-LCGB prend acte des améliorations apportées au paquet de mesures projetées initialement par le gouvernement – des avancées qui n'ont pu être obtenues que grâce à l'opposition conséquente de l'OGBL et du LCGB ainsi que la participation massive à la manifestation du 28 juin.

L'OGBL et le LCGB ne peuvent pas pour autant se satisfaire des détériorations décidées unilatéralement par le gouvernement et encore moins de la méthode employée par celui-ci en matière de dialogue social.

Nous assistons en effet, sous ce gouvernement, à un changement de paradigme dans lequel le modèle social tripartite basé sur des négociations d'égal à égal à la recherche de compromis est remplacé par une méthode du « je consulte et je décide » du Premier ministre.

Ce changement de paradigme, qui équivaut à la fin de notre modèle social, pousse désormais les syndicats à adapter également leur méthode de travail.



Découvrez ici le tract de l'Union des syndicats OGBL-LCGB avec les conclusions des tables rondes sociales (en français, allemand, portugais et anglais)





UNION DES SYNDICATS OGBL- LCGB

Lors d'une conférence de presse le 11 septembre 2025, les représentants de l'Union des syndicats OGBL-LCGB ont présenté leurs conclusions sur les rondes sociales.

Le 3 septembre 2025, le gouvernement a en effet décidé de mettre un terme aux négociations sans qu'un accord n'ait pu être dégagé, en annonçant dans la foulée et de façon unilatérale un certain nombre de mesures.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB doit donc constater que des améliorations n'ont pas pu être obtenues par la voie de la négociation, mais uniquement grâce à l'opposition conséquente de l'OGBL et du LCGB ainsi qu'à la participation massive à la manifestation du 28 juin.

Les deux présidents syndicaux, Nora BACK et Patrick DURY, ont souligné que l'objectif des syndicats a toujours été d'éviter un conflit social et de rétablir le dialogue social. Maintenant, ils doivent constater qu'un changement de paradigme s'est opéré au sein du gouvernement, où le modèle social tripartite, basé sur des négociations d'égal à égal et la recherche de compromis, est remplacé par la méthode « je consulte et je décide » du Premier ministre.

Ce changement de paradigme, qui marque la fin de notre modèle social, oblige donc les syndicats à adapter leur mode de fonctionnement.

Dans une lettre adressée au Premier ministre, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a expliqué que le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) n'a plus de raison d'être et qu'ils ne participeront plus à ses travaux.

Les syndicats sont prêts à tout moment à présenter oralement et par écrit leurs réflexions, leurs propositions et leurs revendications aux repré-

sentants gouvernementaux compétents lors de réunions bilatérales sur des thèmes spécifiques.

Le gouvernement peut alors, conformément à son changement de paradigme, tirer ses conclusions et présenter ses projets de loi à la Chambre des députés. Il appartient ensuite à la Chambre des députés d'influencer ce projet de loi et de voter en toute souveraineté.

En contrepartie, l'Union des syndicats OGBL-LCGB assumera ses responsabilités et réagira si nécessaire à la politique du gouvernement par des actions adéquates.

Malheureusement, en rompant avec le modèle social, le Luxembourg risque d'entrer dans une phase d'instabilité marquée par une recrudescence des actions syndicales.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB est convaincue que le modèle social tripartite reste la meilleure solution pour le Luxembourg, mais elle est aujourd'hui seule à défendre cette conviction.



Rencontre avec les partis politiques

Compte tenu de l'échec des négociations sociales, l'Union des syndicats OGBL-LCGB consulte les groupes parlementaires de différents partis afin de connaître leur point de vue sur les conclusions tirées par le gouvernement et leur position vis-à-vis des syndicats.



LSAP - 12.09.2025



déli gréng - 22.09.2025



DP - 01.10.2025



Découvrez toutes les actualités, actions et communiqués de presse sur les grands dossiers politiques sur lcgb.lu ou scannez le code QR





PLUS DE TEMPS POUR VIVRE

Les syndicats présentent leurs revendications sur l'organisation du temps de travail.

La « modernisation » du temps de travail, souvent évoquée par le gouvernement, ne s'articule depuis plus dans le sens du progrès social, mais par une multiplication d'horaires atypiques, d'une flexibilité imposée, d'une demande de disponibilité accrue en dehors des heures de travail contractuelles, d'une tendance vers la disparition du repos dominical. Les représentants des employeurs, quant à eux, utilisent actuellement les ouvertures créées par le gouvernement CSV-DP dans le cadre de son programme gouvernemental et ont présenté un catalogue de mesures préoccupantes lors des « tables rondes sociales » : augmentation du temps de travail maximal hebdomadaire, réduction du temps de repos hebdomadaire, mise en question des congés extraordinaires, flexibilisation à outrance...

Le « Quality of Work Index » de la Chambre des salariés (CSL) confirme ce que de nombreux employés ressentent depuis longtemps : les conflits entre vie professionnelle et vie privée ont considérablement augmenté au Luxembourg au cours des dix dernières années. Augmentation du nombre d'heures de travail, trajets plus longs, pression croissante : il en résulte une augmentation des cas de burn-out et des problèmes de santé physique.

Les causes sont claires : le temps de travail hebdomadaire convenu moyen a augmenté au cours des dix dernières années et, dans les faits, les employés travaillent encore plus longtemps. En 2023, la durée effective du travail dépassait de 3,3 heures par semaine celle fixée par contrat. L'étude montre aussi que la participation des salariés dans la détermination des horaires est en baisse sur la période étudiée (2014-2023), en particulier pour les salariés aux horaires atypiques. On est donc bien dans une situation d'une flexibilité à sens unique, avec les répercussions négatives sur la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui en résultent. Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, il s'agit d'un signal d'alarme. Elle présente un ensemble complet de mesures visant à réformer l'aménagement légal du temps de travail. Son objectif : améliorer la santé, favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et trouver un juste équilibre entre les intérêts des salariés et ceux des employeurs.

Face à la rupture du gouvernement avec le modèle social luxembourgeois, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a décidé de ne plus participer aux réunions du CPTE, mais de présenter ces revendications directement aux ministres compétents dans des réunions bilatérales.

Réduction du temps de travail : un signe des temps

La semaine de 40 heures a été généralisée en 1975, mais depuis, aucune réduction du temps de travail avec maintien du salaire généralisée a été mis en œuvre. Pour les syndicats, la convention collective de travail est effectivement le meilleur moyen pour négocier des modalités de l'organisation du temps de travail en adéquation aux besoins et aux réalités du secteur ou de l'entreprise concernée. Étant donné qu'aucun progrès notable n'a été réalisé en raison de la résistance des fédérations patronales, les syndicats réclament une adaptation du cadre légal qui prévoit l'objectif d'une réduction du temps de travail. Il convient de noter que cela se fait en concertation avec les syndicats représentatifs au niveau national.

L'OGBL et le LCGB demandent une réduction du temps de travail légal d'au moins 10 % avec le maintien intégral du salaire. Les modalités concrètes d'application doivent être réglementées par des conventions collectives ou, à défaut d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel, la réduction s'opère sur la durée de travail hebdomadaire.

6^e semaine de congé légal

Les syndicats réclament une 6^e semaine de congés : quatre jours de congés supplémentaires par an pour tous les salariés du secteur privé. La nouvelle loi devrait par ailleurs garantir que chaque salarié bénéficie de ces 4 jours supplémentaires, même si la convention collective applicable prévoit d'ores et déjà plus de jours de congé.

Temps de repos : contre le stress et l'épuisement

L'accord de coalition prévoit une possible « adaptation des temps de repos hebdomadaire à la demande du salarié ». Or, cela est d'ores et déjà possible, pour autant que le minimum légal d'une période de repos soit respecté. Au lieu d'assouplir le temps de repos hebdomadaire minimum de 44 heures, comme cela est parfois discuté, il devrait être augmenté à 48 heures. En parallèle, la période de repos journalier devrait être augmenté de 11 à 12 heures.

Pauses : prévenir les abus

Le Code du travail offre déjà suffisamment de flexibilité pour la planification des pauses. Toutefois, les salariés de certains secteurs,

comme p.ex. le nettoyage, sont exposés à une interprétation très libérale de la part des employeurs qui planifient ces pauses à leur guise tout en la justifiant comme une flexibilité accordée au salarié. Les syndicats demandent donc que la durée des pauses non rémunérées soit limitée à maximum 2 heures. Le nombre de pauses non rémunérées doit en outre rester limité à 1 seule pause non interrompue par journée de travail.

Droit au temps partiel temporaire avec garantie de retour au temps plein

Une attention particulière doit être accordée à la répartition inégale du temps partiel. Selon Eurostat, 36,9% des femmes ayant des enfants travaillent à temps partiel au Luxembourg, contre seulement 5,4 % des hommes. Cela contribue de manière significative au « Gender pension gap » au Luxembourg de 38 % entre les hommes et les femmes.

Les syndicats réclament donc un droit au temps partiel temporaire avec garantie de retour à temps plein.

Période de référence : flexibilité avec protection du salarié

L'Union des syndicats OGBL-LCGB s'oppose à l'idée d'une annualisation du temps de travail en dehors de conventions collectives, sans négociation avec les syndicats.

Elle propose au contraire que toute période de référence supérieure à un mois doit être négocié dans le cadre d'une CCT ou d'un accord interprofessionnel.

Horaire mobile : égalité de traitement entre différents régimes de travail

Alors que le législateur a prévu des jours de congé supplémentaires comme compensation pour des périodes de référence supérieures à un mois dans le cadre d'un plan d'organisation de travail (POT), rien de tel n'est prévu pour les périodes de référence comprises entre un et quatre mois dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

Les syndicats OGBL et LCGB demandent donc que le même nombre de jours de congé supplémentaires soit accordé. Il convient de rappeler, qu'en 2016, les syndicats s'étaient opposés à des périodes de référence supérieures à un mois en dehors de conventions collectives.

Définir enfin précisément les heures supplémentaires

D'une part, les salariés doivent avoir la possibilité de choisir le moment de récupération de ces heures. D'autre part, la définition des heures supplémentaires doit enfin être précisée.

Supprimer les clauses de flexibilité, qui constituent un piège pour le travail non réglementé

Les syndicats estiment également qu'il est nécessaire d'agir en ce qui concerne les clauses de flexibilité dans les contrats de travail : celles-ci doivent être réglementées de manière plus stricte et les contrats sans horaires de travail fixes devraient même être interdits. Les salariés doivent pouvoir planifier leur travail en toute sécurité, au lieu de devoir adapter leur temps de travail exclusivement aux besoins de l'employeur.

Réglementer enfin clairement les astreintes, permanences et temps de garde

Une lacune de notre droit du travail est l'absence de toute réglementation concernant les astreintes, les permanences et le temps de garde, qui ne sont régis que par la jurisprudence européenne. Les conventions collectives seraient également l'instrument approprié pour combler cette lacune. C'est pourquoi les syndicats proposent de prévoir que l'organisation d'astreintes, de permanences et de temps de garde deviennent un point obligatoire de négociation dans le cadre des négociations collectives.



Un chômage dû aux intempéries sans préjudice aux salariés

Au lieu de contourner les dispositions légales en vigueur en prévoyant des périodes de référence annuelles, il convient plutôt de renforcer le rôle du délégué à la sécurité afin de garantir la sécurité des salariés.

Reconnaître enfin le travail de nuit comme un temps de travail spécifique

Le droit du travail ne prévoit qu'un supplément pour travail de nuit d'au moins 15 % que dans le cadre des négociations collectives, cette majoration devant impérativement faire l'objet de négociations. Les entreprises sans convention collective ne versent donc aucun supplément.

L'OGBL et le LCGB réclament donc des règles uniformes pour le travail de nuit : soit une interdiction du travail de nuit en l'absence de convention collective, soit la généralisation de la majoration de 15% à l'ensemble du secteur privé, tout en maintenant la majoration de travail de nuit comme point obligatoire de négociation dans le cadre des négociations collectives.

Promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

L'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste une préoccupation centrale. Les syndicats, s'appuyant sur les propositions de la CSL et du programme gouvernemental, demandent notamment :

- Plus de congés pour raison de force majeure et congés d'aidant pour tous les salariés, comme il existe déjà pour la fonction publique.
- Une réforme du congé parental, comprenant notamment une indemnisation

plus élevée, la possibilité de le transférer au partenaire et une limite d'âge des enfants de huit ans au lieu de six.

- Un congé de naissance égalitaire : au lieu de seulement dix jours de congé de paternité, ils proposent trois mois pour les deux parents.
- Des ajustements en matière de congés pour raisons familiales, afin que les parents isolés ne soient pas désavantagés.
- Des extensions des modèles de travail flexibles, par exemple une durée de droit plus longue, un droit de retour et une protection contre les représailles.

Des améliorations sont également revendiquées en matière de congés légaux extraordinaires, par exemple un nombre de jours plus important en cas de décès dans la famille ou un alignement des mariages sur l'enregistrement du partenariat et les déménagements.

Les propositions des syndicats sont ambiguës, mais les données de l'indice « Quality

of Work Index » et le nombre croissant de cas de burn-out montrent **qu'il est temps de réformer en profondeur l'aménagement qui met les hommes et les femmes au centre, et non le profit.**

L'allongement du temps de travail et une flexibilisation unilatérale, qui ne sert que les intérêts de l'employeur, n'entraînent pas une augmentation de la productivité, mais peuvent au contraire nuire à la santé des salariés.

Pour accroître la productivité, il faut de bonnes conditions de travail, c'est-à-dire des horaires de travail plus courts, plus de congés, des droits de protection plus forts et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Toutes ces mesures contribuent à une vie professionnelle qui ne rend pas malade, mais qui améliore la qualité de vie.

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



**TOUJOURS
À JOUR**

AGENDA DU LCGB

Conférence des LCGB-Rentiers :

Service Senior Plus, la réforme des pensions
et la situation financière de la CNS

📅 21 novembre 2025

📍 Parc Hotel Alvisse

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

📅 21-22 mars 2026

📍 LuxExpo The Box

Fête du 1^{er} mai

📅 1^{er} mai 2026

📍 Remich

Pour plus d'infos,
scannez le code QR



SOZIALE FORTSCHRÈTT DIGITALE

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

Pour modifier votre abonnement :

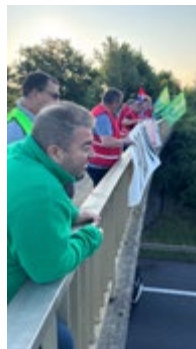
- » consultez la rubrique « Actualité » sur lcgb.lu, puis le menu « Soziale Fortschrètt digital » et remplissez le formulaire correspondant
- » ou scannez le code QR suivant pour remplir le formulaire



RÉTROSPECTIVE SUR LA MOBILISATION POUR LA MANIFESTATION NATIONALE

Le succès considérable de la manifestation du 28 juin est principalement dû au travail de nos délégués, membres, militants et secrétaires.

Presque quotidiennement, des actions de sensibilisation ont été menées dans tout le pays et même au-delà : sur les autoroutes, dans les gares, dans les entreprises, lors d'événements, dans les rues commerçantes et dans le cadre de plusieurs conférences.







Action « Toutes boîtes »

Outre les actions de distribution, une brochure d'information expliquant les raisons de la manifestation nationale a été envoyée à tous les ménages.

Découvrez le flyer sur lrgb.lu ou scannez le code QR





L'union fait la force !

De nombreuses organisations, institutions et syndicats avaient appelé à se mobiliser à l'occasion de la manifestation du 28 juin organisée par le front syndical OGBL-LCGB. Un grand MERCI à eux!

Organisations de la société civile : Conférence Nationale des Élèves du Luxembourg (CNEL) | CID - Fraen an Gender | Centre for Ecological Learning Luxembourg (CELL) | Greenpeace | Voices of Young Feminists | Amnesty International | Amiperas | Rentner & Invalidenverband | Union des femmes luxembourgeoises | Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) | ASTM | ASTI | Richtung 22 | Fairtrade | Cercle des ONG | Lifestyle Lëtzebuerg | Union luxembourgeoise des associations du secteur culturel (ULASCv) | Voço | Initiative pour un devoir de vigilance | Widdebiërgfrënn

Partis politiques : LSAP | déi Lénk | déi gréng | KPL

Communes : Rumelange | Dudelange | Roeser | Villerupt (F) | Audun-le-Tiche (F) | Aumetz (F)

Syndicats et institutions luxembourgeois : ALEBA | NVGL | NGL-Snep | Chambre des salariés Luxembourg (CSL)

Syndicats et institutions étrangers : Confédération européenne des syndicats (CES) | Uni Global Union | ETF | EPSU | CESE | FGTB | CSC | CGT Grand Est | CFDT Grand Est | FSU-SNU-ipp 57 | Ligue de l'enseignement France | CGTP-IN | UGT | IG Metall | NGG | Arbeiterkammer Bremen | Arbeiterkammer Saarland | FNV | INCA-CGIL | CGIL | Younion | Arbeiterkammer Österreich



HEURES D'OUVERTURE DES COMMERCES

Projet de libéralisation des heures d'ouverture des commerces :
Le Conseil d'État donne raison au front syndical OGBL-LCGB.

Le front syndical OGBL-LCGB prend acte des avis rendus le 3 juin 2025 par le Conseil d'État concernant les projets de loi visant à libéraliser les heures d'ouverture des commerces et à assouplir le travail dominical tout en affaiblissant la négociation collective.

Cet avis confirme ce que les syndicats dénoncent depuis des mois : ce projet est injustifié, socialement dangereux et juridiquement fragile. Il constitue une attaque directe contre les droits des salariés du commerce, en rupture avec les principes de notre modèle social.

Un projet sans fondement objectif

Dans son avis, le Conseil d'État pointe l'absence totale d'arguments et de données sérieuses justifiant la réforme. Aucune étude, aucun chiffre, aucun rapport indépendant ne vient appuyer les arguments avancés par le gouvernement, qui invoque surtout des formules vagues comme la « modernisation » ou « les attentes des clients ». Le dossier reste cependant muet sur les habitudes de consommation ou l'impact des nouvelles heures d'ouverture sur le comportement des consommateurs.

En outre, le Conseil d'État constate également que le projet de loi sur le travail dominical ignore la possibilité de négocier davantage de conventions collectives, comme cela a déjà été fait jusqu'à présent et comme le prévoit la directive européenne sur les salaires minimums adéquats. Il parle même d'une régression sociale dans son avis !

Pour le front syndical OGBL-LCGB, cela confirme que ces deux projets de loi n'ont pas de fondement réel, mais répondent à une logique idéologique de déréglementation au profit des grandes enseignes.

Des conséquences sociales alarmantes

Le Conseil d'État exprime de vives inquiétudes face aux effets concrets de cette réforme :

1. Perte de repères horaires ;
2. Dégradation de la vie privée et familiale ;
3. Hausse des risques pour la santé au travail ;
4. Insécurité pour les salariés quittant leur poste tard le soir ;
5. Déséquilibre concurrentiel entre petits et grands commerces.

Les salariés du commerce — en majorité des femmes monoparentales, souvent à temps partiel — seraient les premiers à en subir les conséquences : journées rallongées, coupures imposées, plannings imprévisibles et épuisement généralisé.

Des dispositions inconstitutionnelles

L'avis du Conseil d'État rejette formellement plusieurs articles du projet de loi :

- La révision de la liste des activités exclues du champ d'application de la loi, voire la possibilité d'une ouverture illimitée sur base de conventions collectives, viole le principe de légalité ;
- Le contrôle de cadre légal par l'Administration des douanes n'a aucun fondement juridique ;
- L'encadrement des sanctions administratives est incompatible avec le droit pénal.

Le texte est donc non seulement néfaste sur le plan social, mais également tellement incohérent qu'il risque de créer des insécurité juridiques.

Une réforme à abandonner, pas à réviser

Le Conseil d'État est sans ambiguïté : ces projets de loi ne peuvent être corrigés à la marge. Ils nécessitent une refonte complète !

Le front syndical OGBL-LCGB exige donc le retrait pur et simple des projets de loi concernant les heures d'ouverture et le travail du dimanche. Pour ce qui est de la réforme des conventions collectives, le front syndical OGBL-LCGB maintient sa revendication visant la convocation d'une tripartite nationale.

Une attaque globale contre les droits des travailleurs

Ces projets s'inscrivent dans un cadre politique plus large de démantèlement des droits et acquis sociaux des salariés :

- allongement des journées de travail ;
- fragmentation et flexibilisation des horaires ;
- travail dominical banalisé ;
- réduction des temps de repos ;
- affaiblissement des conventions collectives au profit d'accords sans les syndicats ;

- menaces contre le droit de manifester ;
- et allongement des années de cotisation pour la retraite.

Derrière chaque mesure, une même logique : travailler plus, plus longtemps, avec moins de droits. Pour le front syndical OGBL-LCGB, ce n'est pas un progrès, mais une régression brutale ! Les avis du Conseil d'État renforcent la position syndicale. Mais le ministre de l'Économie a déjà fait savoir par voie de presse que le gouvernement veut continuer de passer ses projets en force.

Communiqué le 5 juin 2025



COMMERCE

Halloween avant l'heure pour les salariés du commerce.

Le 1^{er} octobre 2025, les commissions parlementaires compétentes ont examiné les projets de loi sur les heures d'ouverture et le travail dominical dans le Commerce. Sous couvert de modernisation, le gouvernement prépare en réalité une dérégulation qui va transformer la vie des salariés en un véritable film d'horreur.

Étendre les heures d'ouverture jusqu'à 21 heures, prolonger le travail dominical sans garanties pour les salariés travaillant dans de petites entreprises et ouvrir les portes 24/7, c'est condamner des milliers de salariés déjà fragilisés à une fatigue accrue, une précarité

encore plus importante et une vie familiale sacrifiée.

À la veille d'Halloween, ce projet ressemble à une fête des morts avant l'heure. Les salariés du Commerce, soumis à une pression permanente et privés de véritables temps de repos, seraient réduits à l'état de zombies de notre société de consommation. Mais ce n'est pas seulement la santé des travailleurs qui est en jeu : en imposant cette logique unilatérale, le gouvernement signe aussi la mort du dialogue social.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB appelle à un retour à la raison. Encadrer le travail

dominical et les jours fériés, refuser la banalisation du travail de nuit, l'élargissement des heures d'ouverture et renforcer les conventions collectives en tant qu'outils de protection, voilà ce qui permettrait non seulement de garantir la dignité des salariés mais aussi de rétablir un dialogue social aujourd'hui menacé.

Les salariés du Commerce ont besoin de protection, pas d'être transformés en morts-vivants.

Communiqué le 1^{er} octobre 2025



ASSURANCE MALADIE

L'hypocrisie totale règne au sujet de l'absentéisme.

Depuis des mois, l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) tire la sonnette d'alarme que les maladies de courte durée seraient en train de dérapage. A cette fin, l'UEL n'a même pas hésité d'établir ses propres statistiques, citées à maintes reprises comme vérité absolue dans des prises de positions publiques répétitives, afin de peindre une image d'absences abusives de plus en plus fréquentes.

Or, les chiffres officiels démontrent clairement que l'augmentation du nombre d'absences est en lien avec l'évolution de l'emploi et le vieillissement démographique. En ce qui concerne les maladies de courte durée, les chiffres ne renseignent aucun dérapage qui pourrait amener à la conclusion qu'il y a des comportements de plus en plus abusifs du côté des assurés. Par contre, le phénomène du présentéisme prend de plus en plus de l'ampleur et constitue le véritable fléau puisqu'il nuit à la santé des salariés qui se sentent obligés d'aller travailler alors qu'ils sont malades. Il faudrait donc des mesures préventives au lieu de mesures répressives. A ce propos, l'UEL ne veut rien savoir et la Ministre continue à reporter toute discussion sur le présentéisme aux calendes grecques.

Depuis des mois, la Ministre laisse la tribune libre à l'UEL qui prône sans gêne la chasse aux malades afin de réduire le coût des absences de maladie de courte durée, à charge des entreprises. Pire encore, de façon tout à fait hypocrite, le même son de cloche se fait entendre du côté de la Ministre. Des « mesures ciblées » devraient viser les absences de courte durée « injustifiées » sans cependant créer un « climat de suspicion généralisé ».

En clair, il faut chasser les malades sans donner l'apparence d'une chasse aux malades ! Et pour cela, la Ministre compte de nouveau

mettre sur table un algorithme de sélection à mettre en place au niveau de la CNS afin de détecter les salariés à comportement abusif. En même temps, elle préconise seulement des « mesures pédagogiques » pour contre-carrer d'éventuels abus du côté des médecins prescripteurs. Ce n'est rien d'autre que le bâton pour les assurés et la carotte pour les employeurs et les prescripteurs !

Le front syndical OGBL-LCGB s'oppose catégoriquement contre cette politique hypocrite et demande à la Ministre de dénoncer publiquement toute intention de faire la chasse au malade.

Aucune solution en vue pour les salariés gravement malades ou présentant des restrictions pour raisons de santé

Depuis des années les chiffres de l'absentéisme confirment que le vrai problème réside du côté des maladies de longue durée. Or, c'est justement ici où des mesures sont cruellement nécessaires afin de soutenir les assurés concernés. Mais le contraire est le cas ! Que ce soit la limite légale des 78 semaines de maladie, les problèmes liés au reclassement ou bien le problème récurrent des avis médicaux divergents entre le contrôle médical de la sécurité sociale et la médecine du travail, la Ministre n'a à ce jour pas encore mené une discussion de fond sur ces problématiques.

A ce qu'il paraît, la Ministre semble de toute façon vouloir se contenter à des solutions de facilité qui n'apporteront aucune plus-value aux salariés gravement malades ou ayant des restrictions pour raisons de santé. La limite des 78 semaines de maladie illustre ce constat à merveille.

Radio silence en la matière depuis des mois et maintenant les vieilles idées de fausses-solutions sont ressuscitées pour classer rapidement ce dossier tout en maintenant le statu quo. Tous les arguments semblent bons pour ne pas mettre un terme définitif à cette guillotine sociale. Le front syndical OGBL-LCGB demande une abolition pure et simple de la limite des 78 semaines de maladie.

Le gouvernement fait preuve d'un paradoxe sans pareil en voulant repousser l'âge de départ en retraite, ce qui se fera au détriment de la santé des assurés et les rendra encore plus malades. Ce qui compte pour la Ministre, c'est l'apparence d'un engagement en faveur de l'assuré, mais dans les faits c'est absolument le contraire !

Communiqué le 27 juin 2025

JOURNÉE DE MOBILISATION EN FRANCE

L'Union des syndicats OGBL-LCGB exprime sa solidarité.



À l'occasion de la journée de mobilisation du 18 septembre, organisée par l'Intersyndicale en France, l'Union des syndicats OGBL-LCGB exprime sa pleine solidarité avec les salariés, les retraités et leurs organisations syndicales mobilisés de l'autre côté de la frontière.

Après une réforme des retraites imposée sans vote au Parlement, contre l'avis de l'immense majorité de la population et la résistance des syndicats, le président Emmanuel Macron et son gouvernement persistent à vouloir imposer une cure d'austérité sans précédent. Plutôt que de rétablir l'impôt sur la fortune qu'il a lui-même supprimé, ou de mettre à contribution les plus riches, le président français préfère une fois de plus faire

payer les travailleurs – allant jusqu'à envisager la suppression de deux jours fériés.

La politique brutale et néolibérale d'Emmanuel Macron a non seulement fait exploser la dette et a fragilisé les services publics, mais elle a aussi contribué à nourrir la montée de l'extrême droite. Elle a par ailleurs plongé la France dans une crise politique majeure, avec des gouvernements fragilisés, sans majorité parlementaire et sans légitimité auprès de la population.

Alors que le gouvernement luxembourgeois semble vouloir s'inspirer de ces méthodes, en attaquant directement le modèle social luxembourgeois, l'Union des syndicats OGBL-LCGB affirme qu'il faut absolument

éviter de répéter au Luxembourg les erreurs commises en France et ailleurs. Elle rappelle son attachement au dialogue social comme garant de la stabilité politique et réaffirme sa détermination à défendre, sans relâche, le modèle social luxembourgeois contre les attaques du gouvernement Frieden.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB réaffirme donc sa solidarité avec l'Intersyndicale française et soutient pleinement ses revendications légitimes. Elle appelle également ses membres et militants résidant en France à participer massivement aux mobilisations.

Communiqué le 17 septembre 2025



**Dernier délai :
08.12.2025**

DÉCLARATION D'IMPÔT

☎ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu
via « [TonLCGB.lu](https://tonlcgb.lu) »
ou scannez le code QR



**La fin de l'année approche !
Contactez le LCGB dès maintenant pour votre
déclaration d'impôts afin de bénéficier de
notre service fiscal.***

* pour les affiliés du LCGB depuis plus de 6 mois



CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉS

Changement de paradigme et renforcement des services du LCGB.

Le 26 septembre 2025, le LCGB a réuni ses délégués à l'occasion d'une importante réunion d'échange et d'information sur les dossiers syndicaux en cours et les projets internes du syndicat.

En introduction, Patrick DURY, président national du LCGB, est revenu sur les trois rondes sociales. Il a souligné que ce ne sont malheureusement pas les négociations qui ont conduit le gouvernement à renoncer à ses projets initiaux, mais la coopération des syndicats et la manifestation du 28 juin dernier, qui a rassemblé plus de 25.000 personnes dans les rues de Luxembourg.

Grâce à cette pression collective, le gouvernement a renoncé à son projet visant à brader le droit des syndicats de négociation et de signature des conventions collectives. Les syndicats disposant de la représentativité nationale conservent leur droit exclusif en la matière. Le contenu légal des conventions collectives reste intact : aucune convention collective ne pourra être détériorée ou substituée. Des avancées ont également été obtenues sur la question des pensions. Concernant le travail dominical et les heures d'ouverture dans le commerce, certaines améliorations sont à relever.

Mais Patrick DURY a surtout insisté sur un constat plus large : « Nous assistons à un changement de paradigme. Le modèle social tripartite, fondé sur des négociations d'égal à égal dans la recherche de compromis, est en train d'être remplacé par une méthode du «je consulte et je décide» adoptée par le Premier ministre. » Ce tournant, qui marque un affaiblissement du dialogue social tel qu'il a longtemps existé au Luxembourg, pousse les syndicats à adapter leur stratégie et leur méthode de travail.

La réunion a également été l'occasion de présenter de nouveaux services à destination des membres. Dani GOMES, responsable de l'Info-Center, a dévoilé le nouveau service « Senior Plus », spécialement conçu pour répondre aux besoins des membres âgés, lancé le 1^{er} octobre.





TRANSFORMATION SOCIO-ÉCOLOGIQUE

Faire de la transition socio-écologique une priorité politique.

La CSL, le LCGB, l'OGBL et le Mouvement Ecologique constatent que la transition socio-écologique, l'un des plus grands défis de notre époque, ne constitue malheureusement pas encore une priorité politique au Luxembourg. La lacune centrale de la politique énergétique et climatique luxembourgeoise peut être décrite comme suit :

- Dans la pratique, les mesures de soutien existantes ne conviennent souvent pas aux personnes à faibles revenus, que ce soit en raison d'un manque de capitaux propres, de conditions de location ou de restrictions architecturales.
- Parallèlement, il manque des programmes ciblés et facilement accessibles qui soutiennent ces ménages de manière systématique et efficace.

Les personnes à faibles revenus ne sont pas les principaux responsables de la crise environnementale et climatique. Au contraire, elles souffrent particulièrement de la crise climatique et de la perte de biodiversité.

Selon les calculs du STATEC sur le pouvoir d'achat des ménages et la précarité énergétique, les dépenses énergétiques représentent une part nettement plus importante du budget de ces ménages à faibles revenus. Il en découle un mandat politique clair : les

responsables politiques doivent aujourd'hui prendre des décisions qui responsabilisent spécifiquement les groupes de population qui contribuent de manière disproportionnée à la crise climatique. Des directives, des réglementations et des limites claires sont indispensables à cet égard.

La protection du climat ne doit toutefois pas conduire à une fracture sociale, mais être considérée comme une opportunité pour plus de justice.

L'UE a déjà fait un pas important vers une transition énergétique socialement équitable en donnant une nouvelle impulsion : tous les États membres sont invités à élaborer un plan social pour le climat (PSC) d'ici 2025. Au Luxembourg, un premier projet du plan social pour le climat a été présenté du 25 mars au 30 avril dans le cadre d'une consultation publique.

La Chambre des salariés (CSL), l'OGBL, le LCGB et le Mouvement Ecologique ont saisi cette occasion pour rendre un avis commun de 21 pages. Ensemble, ils sont fermement convaincus que la justice écologique et la justice sociale sont indissociables. Le gouvernement actuel doit redoubler d'efforts pour promouvoir une politique climatique socialement équitable. Le PSC doit constituer un

élément central pour l'élaboration rapide d'une stratégie nationale globale en faveur de la transition socio-écologique.

La CSL, l'OGBL, le LCGB et le Mouvement Ecologique présentent des propositions d'amélioration concrètes et essentielles, tant en ce qui concerne le PSC lui-même qu'une stratégie climatique et sociale plus ambitieuse :

- **La transition socio-écologique doit bénéficier de moyens financiers suffisants, bien supérieurs à ceux prévus par l'UE.**
- **L'élaboration d'un PSC doit se fonder sur des faits :** il convient d'analyser la situation actuelle des ménages et de définir les groupes cibles. Quels sont les ménages déjà touchés par la transition et dans quelle mesure ? Dans quelles conditions vivent-ils (par exemple, isolation des logements, part des coûts énergétiques dans le revenu) ?

Quels ménages et combien de personnes devraient pouvoir bénéficier des programmes ? Quelle contribution doit être apportée à la réduction des émissions de CO₂ ? Ces scénarios et ces calculs doivent servir de base à la hiérarchisation et à la priorisation

- des mesures. Afin d'élaborer une stratégie globale, les acteurs concernés – en particulier les prestataires de services sociaux et le STATEC – devraient définir ensemble les données supplémentaires nécessaires à une analyse rapide et factuelle.
- **Le plan social pour le climat devrait s'inscrire dans une stratégie globale de transition socio-écologique et répondre aux critères suivants :**
 - » une hiérarchie claire des mesures ;
 - » une évaluation de l'efficacité des instruments existants afin d'identifier et de supprimer les obstacles à leur mise en œuvre ;
 - » une hiérarchisation claire des mesures les plus importantes.

Il reste indispensable d'atténuer efficacement les effets fortement régressifs de la fiscalité environnementale par des mesures de compensation sociale ciblées. L'objectif doit être d'atténuer les effets sur

les ménages particulièrement vulnérables et de les protéger contre la précarité énergétique. C'est la seule façon de permettre une transition équitable, socialement acceptable et écologique.

Il convient donc de renforcer le crédit d'impôt CO₂ jusqu'à ce que la perte de recettes fiscales résultant de ces compensations corresponde à au moins 50 % des recettes de la taxe sur le CO₂.

Compte tenu des nombreuses modifications récentes au niveau européen, qui laissent présager de nouvelles hausses du prix du CO₂ par tonne, la CSL, l'OGBL, le LCGB et le Mouvement Ecologique demandent également au gouvernement de réaliser une analyse approfondie des effets régressifs de cette évolution des prix sur le pouvoir d'achat des ménages vulnérables.



Félicitations à notre collègue et Président National Honoraire Jean SPAUTZ pour son 95^e anniversaire

Le LCGB adresse ses plus sincères félicitations à son ancien Président National et Président National Honoraire, Jean SPAUTZ, à l'occasion de son 95^e anniversaire.

Par son engagement, sa maîtrise des enjeux politiques et son talent exceptionnel pour la rhétorique, Jean SPAUTZ a profondément marqué l'histoire du LCGB. À la tête du syndicat de 1967 à 1980, une période pourtant difficile en raison de la crise sidérurgique, il a joué un rôle essentiel dans la défense des travailleurs, tant pour préserver leur emploi que pour faire avancer leurs droits. Grâce à son dévouement et à sa collaboration constructive avec le personnel et les militants, le LCGB s'est imposé comme une force incontournable sur la scène nationale, à tel point qu'aucune décision majeure ne pouvait se prendre sans sa participation.

Jean SPAUTZ est resté fidèle aux valeurs syndicales tout au long de son parcours, aussi bien dans ses fonctions politiques que syndicales. Fier de ses origines, il évoque volontiers ses 19 années passées comme ouvrier métallurgiste, qu'il considère comme une véritable « université ».



INScrivez-VOUS MAINTENANT
<https://lcgb.editpress.lu>

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

- ✓ Un accès illimité au **SITE WEB**
- ✓ La version numérique du **JOURNAL** tous les jours
- ✓ Le samedi, **LA VERSION IMPRIMÉE DU JOURNAL**

+352 54 71 31-1

abo@editpress.lu



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





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Un premier semestre riche en avancées pour les enfants et les jeunes sénégalais.

Depuis 2022, notre projet mené avec le partenaire Jeunesse et Développement (JED) agit aux côtés des communautés locales pour offrir aux enfants et aux jeunes un avenir plus sûr et plus prometteur. L'année 2025, dernière étape de ce programme, a déjà apporté de beaux résultats au cours de son premier semestre.

Dans de nombreux villages et quartiers, les enfants et leurs familles font face à des difficultés majeures telles que : un taux élevé d'abandon et de redoublement scolaire, des conditions d'apprentissage précaires (peu d'électricité, d'eau, d'infrastructures), l'exclusion des enfants en situation de handicap, un manque de sensibilisation à l'environnement.



Une approche inclusive et communautaire

Pour répondre à ces enjeux, le projet s'appuie sur une démarche qui mobilise toute la communauté :

- Avec les familles et les communautés : parents, leaders et comités de veille enfance participent activement au suivi et à la sensibilisation via des causeries, des formations et la radio communautaire.
- Avec des messages adaptés : campagnes locales pour informer sur les droits de l'enfant, l'éducation et la protection.
- Avec les autorités et les institutions : mobilisation des acteurs publics pour renforcer l'impact.

Résultats clés du semestre

Ces six mois ont permis d'obtenir des avancées concrètes :

- 299 enfants vulnérables ont bénéficié d'un meilleur accès à l'éducation, à la santé et à la protection.
- 761 enfants ont été scolarisés et suivis, dont 250 ont été déclarés à l'état civil pour la première fois.
- 195 jeunes vulnérables ont pu commencer une formation professionnelle qualifiante.
- Les communautés et les autorités locales disposent désormais d'informations fiables pour mieux agir.



Un impact durable

Au-delà des chiffres, ce projet renforce la confiance des communautés, l'engagement des autorités et la reconnaissance institutionnelle de JED. Les actions sont pensées pour durer, grâce à l'implication directe des bénéficiaires, des autorités et des partenaires.

Ces progrès sont encourageants et montrent qu'ensemble nous pouvons offrir à chaque enfant la chance de construire son avenir.

Si vous voulez soutenir l'association « Guiden a Scouten Fir ENG Welt », vous pouvez faire un don sur le compte suivant :
IBAN : LU54 1111 0882 8010 0000
BIC : CCPLULL

A photograph of a person's hands writing on a white document with a black pen. The person is wearing a white long-sleeved shirt. A large green circle is overlaid on the image, containing the text 'Conventions collectives' in white, bold, sans-serif font. The circle is tilted slightly to the right. The background is a light green gradient.

Conventions collectives



Eurofoil S.A.



Signature le 26 mai 2025

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

Acquis :

- prime annuelle de 500 € ;
- redistribution du résultat net ;
- majoration horaire de 1,107 € pour les salariés formateurs ou polyvalents ;
- prime de présentisme et prime d'ancienneté ;
- accès à la préretraite pour les salariés postés ou de nuit, et à la préretraite progressive.



Webasto Luxembourg S.A.

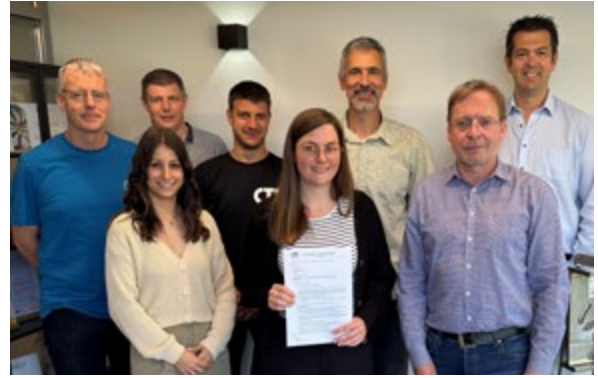


Signature en juin 2025

Valable du 1^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2026

Acquis :

- augmentation progressive des jours de congé ;
- prime de signature de 1.200 € ;
- remboursement des frais de déplacement ;
- introduction des modèles de travail flexibles ;
- mise en place d'une nouvelle grille salariale.



CTI Systems



Signature le 3 juin 2025

Valable du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2027

Acquis :

- adaptation salariale à partir du 1^{er} avril 2026 ;
- amélioration de l'augmentation annuelle actuelle à partir du 1^{er} avril ;
- supplément de 20 % pour les heures prestées de 17h00 à 22h00 pour les collaborateurs de production ;
- règlement adapté avec 13 chèques-repas de 15 € par mois.



Worldline Financial Services (Europe) S.A. & Worldline Europe S.A.



Signature le 10 juin 2025

Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026

Acquis :

- renforcement du droit à la déconnexion et intégration du télétravail ;
- ajout de 30 min à la plage fixe de l'horaire mobile ;
- limitation de la portée des avertissements à 2 ans ;
- renforcement de l'article sur l'employabilité et la formation professionnelle ;
- augmentation linéaire des salaires.



International School of Luxembourg



Signature le 4 juillet 2025
Valable du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2027

Acquis :

- révision intégrale des grilles pour le personnel opérationnel et les enseignants auxiliaires ;
- augmentation des chèques-repas de 10,80 € à 15 € ;
- refonte de l'article sur les horaires de travail ;
- plus de flexibilité pour la prise de congé du personnel de support ;
- révision et augmentation des montants des allocations pour la prise en charge de clubs et activités extracurriculaires.



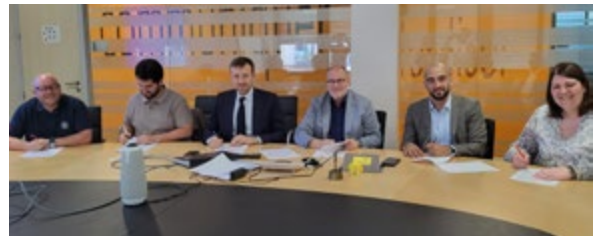
CFL multimodal



Signature le 8 juillet 2025
Valable pour une durée de 3 ans

Acquis :

- introduction d'une allocation de fin d'année ;
- octroi de jours de congé supplémentaires ;
- mise en place de la préretraite progressive.



FHL



Signature le 10 juillet 2025
Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025

Acquis :

- versement d'une prime unique ;
- augmentation linéaire de 1,5 % de la valeur du point indiciaire ;
- attribution temporaire d'une prime mensuelle de 30 points pour les experts en physique médicale.



Aperam Stainless Services & Solutions Luxembourg S.A.



Signature en juillet 2025
Valable du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2027

Acquis :

- augmentation salariale ;
- 1 jour de congé supplémentaire ;
- prolongation de la pause de repas payée à 30 minutes pour les salariés à tâche manuelle ;
- possibilité pour les salariés administratifs de récupérer les heures à l'heure près.



ACTION Luxembourg



Signature en septembre 2025
Valable du 1^{er} juillet 2025 au 31 juin 2028

Acquis :

- prime de fin d'année ;
- évolution salariale automatique ;
- augmentations liées à l'ancienneté ;
- prime mensuelle pour les gérants ;
- jusqu'à 5 jours de congés reportables jusqu'au 31 mars de l'année suivante
- temps d'habillage pour enfiler la tenue considéré comme du temps de travail.



Circuit Foil



Signature le 6 octobre 2025
Valable pour une durée de 3 ans

Acquis :

- augmentations salariales ;
- attribution d'un chèque cadeau de 150 € en 2025 ;
- augmentation à 6 chèques-repas d'une valeur de 12 € chacun ;
- augmentation de la prime d'ancienneté.



FORMATION CONTINUE

Nouveau catalogue de formation en ligne

Découvrez le nouveau catalogue de formation syndicale du LCGB pour le 2^e semestre 2025 avec l'ensemble des offres de formation, leurs contenus, ainsi que les modalités d'inscription.

Inscrivez-vous via lcgb.lu ou scannez le code QR



Communes du Sud



Signature le 10 octobre 2025
Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- augmentations salariales ;
- paiement d'une prime unique en 2025 et 2026 ;
- revalorisation progressive du service de permanence.



POST Luxembourg



Signature le 10 octobre 2025
Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- augmentation salariale ;
- révision des congés de récréation avec effet rétroactif au 01/01/2025, ce qui permet à environ 500 employés de bénéficier immédiatement d'un jour de congé supplémentaire.

Entreprises





4^e Congrès d'industriAll Europe à Budapest

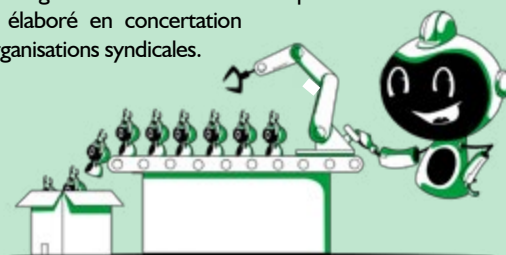
Un engagement fort pour l'avenir industriel et les droits des travailleurs

Du 3 au 5 juin 2025, le 4^e Congrès d'industriAll Europe s'est tenu à Budapest sous le slogan « L'union des travailleurs pour un futur industriel ». À cette occasion, une délégation du LCGB, représentée par Vasco RIBEIRO, président fédéral de l'INDUSID, et Robert FORNIERI, membre du comité de direction du LCGB, a pris part aux travaux, rejoignant plus de 500 délégués syndicaux venus de toute l'Europe.

IndustriAll Europe, qui représente environ 7 millions de travailleurs à travers plus de 200 syndicats affiliés dans 39 pays européens, défend une industrie durable, des emplois de qualité et des droits solides pour les salariés. Ce congrès a marqué un moment clé pour débattre de l'avenir industriel de l'Europe et renouveler les engagements syndicaux face aux défis économiques et sociaux croissants.

Le LCGB, membre du groupement syndical d'IndustriALL Europe, a par sa participation pleinement soutenue, parmi les quelques 500 délégués européens, les projets de défense des travailleurs dans le secteur de l'industrie européenne. L'actualité inédite que l'industrie européenne traverse oblige les travailleurs de toute l'union à faire face à des défis de tailles rarement rencontrés. Notamment, en termes de remise en question des acquis sociaux et de remise en question des droits des syndicats. Afin de pouvoir faire face à cette situation, la solidarité et la cohésion syndicale européenne sera indispensable.

Le congrès a également été marqué par le renouvellement de l'équipe dirigeante d'industriAll Europe pour un nouveau mandat de quatre ans, chargée de mettre en œuvre un plan stratégique ambitieux élaboré en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales.





CASA LUXEMBOURG EN FAILLITE

Le LCGB assistera les salariés dans l'établissement de leurs déclarations de créances et leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi.

Le 4 juillet 2025, le magasin d'ameublement et d'articles de décoration Casa Luxembourg, qui emploie quelque 35 personnes au Luxembourg, a été déclaré en faillite.

Cette faillite est la conséquence directe de la liquidation de la société mère en Belgique le 5 mars 2025. Depuis lors, le LCGB est en contact avec les employés et la direction afin de trouver une solution. Toutefois, en l'absence d'une offre de reprise, les 8 magasins au Luxembourg doivent fermer leurs portes.

Le LCGB déplore fortement qu'une autre enseigne connue et installée dans le secteur du commerce soit effacée de la carte du pays.

Dans l'immédiat, pour le LCGB, le plus important est d'assurer que les salariés peuvent toucher le plus rapidement possible les indemnités liées à la faillite. En même temps, le LCGB assistera les salariés dans l'établissement de leurs déclarations de créances et leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi, entre

autres, en sollicitant les acteurs de premier plan, tels que l'ADEM et la fédération du secteur.

Le LCGB a organisé, le 9 juillet 2025, une réunion d'information à l'intention des salariés concernés, afin de les informer et de les conseiller sur les démarches à entreprendre.



PROTECTION UNIT LUXEMBOURG

Reprise des contrats - bonnes nouvelles pour les employés.

Dans le dossier Protection Unit Luxembourg, une entreprise qui avait annoncé la cessation de ses activités au Luxembourg, il y a désormais de nouveaux développements et de bonnes nouvelles pour les employés.

Dans ce contexte, les transferts des contrats suivants ont été confirmés :

- le contrat CFL a été définitivement transféré de la société Protection Unit vers Brink's Security à partir du 1^{er} août 2025.

- les contrats Assurances Foyers et Théâtres de la Ville de Luxembourg, ont été transférés en septembre 2025 vers Vigicore.

À partir des dates de transfert, l'ensemble des agents actuellement affectés à ces sites ont été repris par les nouveaux prestataires.

Ce transfert d'entreprise n'entraînera aucune perte pour les agents concernés.

Conformément à la convention collective sectorielle, qui encadre la reprise du personnel en cas de perte de marché, les salariés conservent l'intégralité de leurs droits et avantages acquis : ancienneté sectorielle, salaire, 13^e mois, etc.

Dans ce dossier, la priorité du LCGB a toujours été de garantir la pérennité des emplois et la préservation de l'ensemble de tous les droits sociaux.



LCGB-TRANSPORT

Mise à jour concernant les exigences relatives au tachygraphe intelligent version 2.

Depuis le 19 août 2025, tous les véhicules lourds immatriculés dans l'Union européenne et circulant dans un autre État membre que celui de leur immatriculation doivent être équipés d'un tachygraphe intelligent de deuxième version. Cette mesure s'inscrit dans le cadre du paquet mobilité I de l'UE, visant à protéger les droits des conducteurs, garantir une concurrence équitable et renforcer la sécurité routière.

Historique :

- les véhicules précédemment équipés d'un tachygraphe intelligent de première version avaient jusqu'au 18 août 2025 pour le remplacer ;
- les véhicules lourds neufs, immatriculés

à partir du 21 août 2023, doivent être dotés de la version mise à jour dès leur mise en circulation ;

- dans le cadre du transport international, les véhicules encore équipés d'un tachygraphe analogique ou numérique non intelligent ont dû le remplacer avant le 31 décembre 2024.

Caractéristiques principales du tachygraphe intelligent version 2 :

- enregistrement automatique du franchissement des frontières ;
- enregistrement des activités de chargement et de déchargement ;
- prend en charge les mises à jour logicielles à distance ;

- renforcement des mécanismes de protection contre la falsification ;
- transmission à distance des données relatives aux temps de conduite et de repos.

Prochaine étape :

À partir du 1^{er} juillet 2026, les véhicules utilitaires légers (VUL) de plus de 2,5 tonnes, immatriculés dans l'UE et réalisant des transports routiers internationaux, devront également être équipés d'un tachygraphe intelligent de deuxième version. Ils seront, dès cette date, soumis aux règles européennes sur les temps de conduite et de repos, conformément au règlement (CE) n° 561/2006.

HGK : Rencontre avec le ministre de l'Économie à Luxembourg

Le 19 août 2025, le nouveau président du conseil d'administration et le directeur général de la HGK ont rencontré, en compagnie de représentants du LCGB, le ministre de l'Économie Lex DELLES à Luxembourg.

La discussion a porté principalement sur la situation économique actuelle de la navigation intérieure ainsi que sur des questions liées à la logistique, à l'énergie et à l'environnement.

En outre, les défis techniques du secteur, tant en général que pour le groupe HGK en particulier, ont fait l'objet d'un débat approfondi.

La rencontre s'est déroulée dans une atmosphère très constructive et enrichissante et a jeté les bases d'un dialogue étroit et continu.





LA RÉFORME DES TAXIS

Certaines revendications du LCGB ont été prises en compte - néanmoins le LCGB reste prudent.

À la suite de la présentation du 18 septembre 2025 de la future réforme du secteur des taxis par la ministre de la Mobilité et des Travaux publics, le LCGB constate que plusieurs de ses revendications ont été prises en compte, et en particulier :

- L'intégration des véhicules de location avec chauffeur (VLC) dans le cadre légal, garantissant ainsi que leurs conducteurs soient soumis aux mêmes règles que les chauffeurs de taxi, afin d'éviter toute concurrence déloyale ;
 - Le renforcement de la formation des conducteurs, gage de qualité et de sécurité pour les usagers ;
 - L'application stricte du droit du travail aux plateformes de VLC, afin de lutter contre le recours à de faux indépendants.
- Néanmoins et comme certaines incertitudes subsistent concernant des points essentiels, le LCGB analysera en détail l'avant-projet de loi dès sa publication et

formulera, le cas échéant, des propositions concrètes d'adaptation.

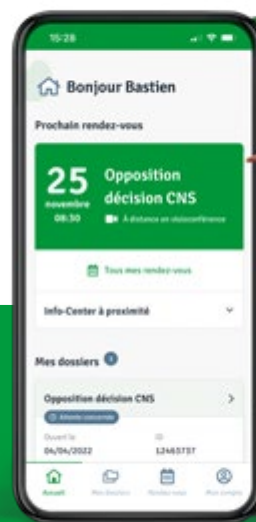
Le LCGB réaffirme enfin son engagement à défendre les intérêts des salariés du secteur et à œuvrer pour la pérennité et l'équité de la profession.

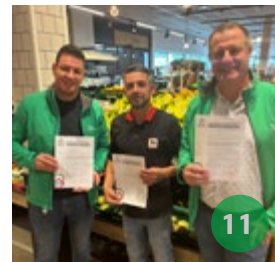
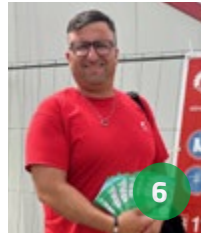
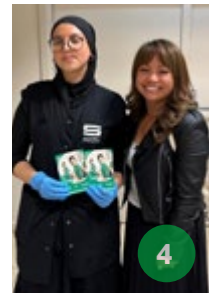
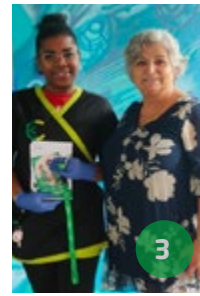
Visite TonLCGB.lu et connecte-toi

- 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





Distributions

- 1-4** Distribution de la CCT Nettoyage de bâtiments et du guide pratique
- 5-8** Distribution du guide pratique Construction & Artisanat
- 9** Emile Weber
- 10** Car Avenue
- 11** Delhaize
- 12** HiFi
- 13** Garage Losch
- 14** Emile Weber
- 15** Sales Lentz
- 16** DZ Construct & Art et Pavés



SÉCURITÉ DANS LES TRANSPORTS PUBLICS

Le LCGB réaffirme ses priorités pour protéger les chauffeurs de bus.

À ce jour, 674 autobus sur les 1 262 circulant sur le réseau RGTR sont dotés d'une cabine sécurisée, soit une hausse de 24 % par rapport à l'année précédente. Cette évolution positive a été saluée par le LCGB.

Par ailleurs, les données issues des « Constats incidents sûreté » (CIS) font état d'une baisse des agressions sur les lignes RGTR en comparaison avec l'année précédente.

Malgré ces avancées, le LCGB considère que des mesures complémentaires doivent être prises pour éliminer durablement les actes de violence dans les transports publics.

C'est dans cette optique que le syndicat a formulé six axes prioritaires à l'attention du ministère :

- installation prioritaire de cabines sécurisées sur l'ensemble des bus circulant sur les lignes identifiées comme « à risques » ;
- renforcement de la présence policière aux arrêts situés dans les zones sensibles ;
- amélioration de la coopération transfrontalière entre les différentes autorités compétentes, afin de garantir la sécurité des chauffeurs et des usagers ;
- intensification des contrôles de sécurité,

té, tant à bord des véhicules qu'aux arrêts au-delà des frontières nationales ;

- déploiement ciblé d'agents de sécurité à certains horaires sur les lignes les plus vulnérables, à l'instar de ce qui se fait dans le secteur ferroviaire ;
- durcissement de la législation en matière de sécurité et de sûreté dans les transports publics, avec des sanctions renforcées à l'encontre des agresseurs.

Première concrétisation des revendications

En septembre, le LCGB prend acte de l'annonce concernant le déploiement prochain d'agents de sécurité privée à bord du tram de Luxembourg.

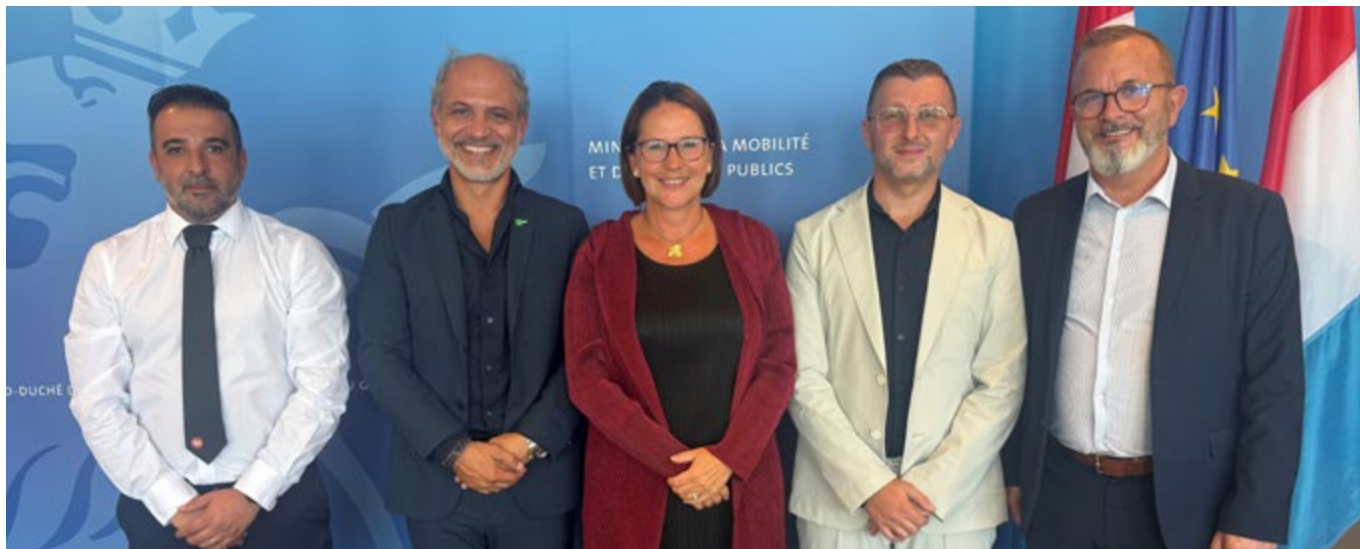
Cette décision constitue une première réponse directe aux priorités portées lors du dernier Comité de pilotage sécurité dans les transports publics du 24 juillet 2025.

Le LCGB voit dans cette initiative un signal positif et un premier pas vers une sécurisation globale des transports publics. Cette mesure, déjà en vigueur dans le secteur ferroviaire, est étendue au réseau tramway, confirmant ainsi le bien-fondé et la pertinence des propositions du LCGB.

Toutefois le LCGB regrette que cette mesure n'ait pas été étendue dans les autobus et notamment à certains horaires sur les lignes les plus vulnérables et problématiques.

Le LCGB reste pleinement mobilisé pour garantir aux chauffeurs un environnement de travail sûr, digne et serein, et continuera à défendre leurs droits avec fermeté et détermination.





DÉPLOIEMENT DES VÉHICULES AUTONOMES

Une transition socialement juste vers les nouvelles technologies.

En date du 5 septembre 2025, une délégation de la fédération LCGB-Transport a été reçue par la ministre de la Mobilité et des Travaux publics, Yuriko BACKES, et ses représentants, suite à l'annonce avant l'été du lancement de l'expérimentation de véhicules autonomes au Grand-Duché.

Lors de cet échange qui s'est déroulé dans un climat constructif, le LCGB a exprimé ses préoccupations quant à l'impact de cette évolution technologique sur les salariés du secteur des transports.

Le Ministère a confirmé que le Luxembourg souhaite devenir, à moyen terme, un pionnier européen dans la généralisation des robot-taxis et qu'un projet de loi sera déposé avant la fin de l'année en ce sens.

Le LCGB-Transport a insisté sur la nécessité d'encadrer cette transition par des garanties fortes en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail, afin que ces innovations profitent à l'ensemble de la société et ne creusent pas les inégalités sociales.

Compte tenu des évolutions technologiques de ces dernières années, le LCGB s'engage en faveur d'un accompagnement humain et social de la digitalisation, sous toutes ses formes, afin de garantir une transition socialement juste.

Ainsi, le syndicat suivra de près l'évolution du dossier et restera pleinement mobilisé pour défendre les intérêts des travailleurs du secteur.



VÉHICULES AUTONOMES AU LUXEMBOURG

Nouvelle publication du LCGB-Transport

Dans cette publication, le LCGB vous propose un tour d'horizon complet des enjeux de la conduite autonome au Luxembourg, et des solutions à mettre en place pour une transition technologique juste et humaine.

Visitez lrgb.lu ou scannez le code QR



CCT FHL

L'AMMD s'attaque au personnel hospitalier : une prise de position choquante et irresponsable !

C'est avec stupéfaction que le syndicat Santé, Services sociaux et Éducatifs de l'OGBL et la Fédération Santé, Soins et Socio-éducatif du LCGB ont pris connaissance du communiqué de presse de l'AMMD, réagissant à l'accord intermédiaire conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, et la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), dans le cadre du renouvellement de la convention collective applicable au personnel hospitalier.

Ce communiqué constitue une attaque frontale — non seulement contre la convention collective et le droit fondamental des syndicats représentatifs de négocier — mais aussi, et surtout, contre les milliers de femmes et d'hommes qui travaillent au quotidien dans les hôpitaux luxembourgeois.

Alors que le secteur hospitalier souffre d'une pénurie massive de personnel, et que l'attractivité des professions soignantes est en chute libre dans toute l'Europe, l'AMMD remet en cause la nécessité d'améliorer les conditions de travail de celles et ceux qui tiennent le système à bout de bras. Faut-il rappeler que dans plusieurs pays voisins, des services d'urgence ferment régulièrement, faute de personnel ? Les experts sont unanimes : si rien n'est fait, c'est l'accès aux soins qui est directement menacé.

Dans ce contexte, remettre en cause des négociations collectives qui visent à enrayer cette crise est au mieux irresponsable, au pire profondément méprisant. Affirmer que l'amélioration des conditions de travail du personnel hospitalier n'aurait « aucun bénéfice pour les patients » est non seulement faux, mais aussi insultant pour toutes les personnes qui assurent les soins, souvent dans des conditions difficiles.

Par ailleurs, l'OGBL et le LCGB rappellent que les médecins libéraux — dont l'AMMD est la représentante — bénéficient largement des moyens humains et techniques mis à disposition dans les hôpitaux, financés par la collectivité. Il est pour le moins paradoxal de dénoncer les coûts salariaux hospitaliers alors que les dépenses de la CNS pour la médecine libérale ont augmenté plus rapidement que celles pour les hôpitaux ces dernières années.

Il convient également de rappeler que l'évolution salariale dans la convention collective hospitalière est directement liée à celle de la fonction publique. L'enveloppe budgétaire de l'accord signé repose sur ce mécanisme inscrit dans l'article 28 de la convention collective FHL. S'y opposer, c'est remettre en cause le fondement même de la convention collective FHL.

Enfin, qualifier de « conflit d'intérêts » la présence de représentants des salariés au sein du Conseil d'administration de la CNS est tout simplement absurde. Tout comme les autres institutions de la sécurité sociale, l'assurance maladie-maternité est financée et gérée à trois, entre représentants des assurés, des entreprises et de l'Etat. Cependant ce sont les salariés — par le biais de leurs cotisations et de leurs impôts — qui financent majoritairement la sécurité sociale. Remettre en cause le fonctionnement tripartite de la CNS, c'est remettre en cause le modèle même de solidarité et de dialogue social qui fait la force du Luxembourg.

L'accord signé est un accord intermédiaire. D'autres négociations, sur des améliorations substantielles pour le personnel hospitalier, reprendront dès la rentrée. L'OGBL et le LCGB continueront à défendre, avec détermination, la reconnaissance, le respect et l'amélioration des conditions de travail de toutes les professions soignantes.

Communiqué le 21 juillet 2025



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12

Réunions de travail

- 1 Raiffeisen
- 2-4 LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 5 Goodyear
- 6 PC Tank
- 7 Comité LCGB-Transport
- 8 Autopolis
- 9-10 Internats Jacques Brocquart
- 11 LCGB-Secteur Public
- 12 Luxcargo Handling



LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

COMMISSION LCGB-RENTIERS

La Commission des Rentiers du LCGB s'est réunie le 2 juin 2025 au siège du syndicat. L'ordre du jour était principalement consacré à la mobilisation en vue de la grande manifestation nationale.

À cette occasion, la Commission a lancé un appel à tous les membres, sympathisants et citoyens solidaires : rejoignez-nous pour faire entendre votre voix lors de cette mobilisation d'envergure !



COMMISSIONS FRONTALIÈRES

Le 10 juin 2025, les commissions des frontaliers français, belges et allemands du LCGB se sont réunies au centre de formation CEFOS à Remich.

Cette rencontre a permis de suivre une formation sur le système de pensions et, surtout, de coordonner la mobilisation en vue de la grande manifestation nationale. Les commissions ont appelé l'ensemble des frontaliers, membres, sympathisants et citoyens solidaires à se mobiliser massivement pour faire entendre leur voix.



VOYAGES & EXCURSIONS

Nouveau catalogue en ligne

Feuilletez-le dès maintenant et réservez votre prochain voyage parmi une large sélection de destinations, dont Paris, Rome ou encore Mayence.

Inscrivez-vous via lcgb.lu ou scannez le code QR





Nouveau

SERVICE SENIOR PLUS

RESTEZ ACTIF & INFORMÉ

**Nous vous aidons
avec vos questions
et affaires concernant**

- **une institution de la sécurité sociale**
(CNS, l'assurance dépendance ou l'assurance pension)
- **les démarches lors du décès d'un proche**
- **et bien plus encore**

CONTACTEZ-NOUS :

✉ seniorplus@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 200

📞 +352 691 733 079

📠 +352 49 94 24 49

**Simple et pratique grâce à
une visite conseil chez vous**



Elisabete VEIGA

Consultante Service Senior Plus



Plus d'informations sur
lcgb.lu ou scannez
le code QR



NOUVELLE FORMATION DE LA CSL

Diplôme d'Université (DU) Droit – Des risques psycho-sociaux à la qualité de vie et des conditions de travail.

Les risques psychosociaux restent un enjeu majeur de santé au travail, tant pour leur coût humain, économique que réglementaire. Ils concernent toutes les entreprises et sont accentués par la crise, les réformes et les réorganisations. Longtemps, la réponse s'est limitée à une gestion individuelle du stress, mais cela s'avère insuffisant.

En effet, de nombreuses tensions ont une origine organisationnelle et, lorsqu'elles sont partagées par plusieurs salariés, elles deviennent une réalité collective de l'entreprise. Une approche pluridisciplinaire et collective doit donc compléter l'approche individuelle pour mettre en place une véritable prévention.

L'organisation n'est pas toujours la cause des problèmes, mais elle fait partie des solutions. La prévention vise à réduire et réguler les tensions. Certaines entreprises développent aujourd'hui des politiques de qualité de vie au travail, élargissant la perspective de prévention.

Le DU* Des risques psychosociaux à la qualité de vie et des conditions de travail de l'Université Paris Panthéon-Assas accompagne cette évolution et éclaire les acteurs impliqués dans ces démarches.

Et dans un contexte de besoins en formation de plus en plus marqués dans ce domaine, la

Chambre des salariés, CSL, par son centre de formation continue, le LLLC, grâce à son partenariat historique avec l'Université Paris Panthéon-Assas, a pu réaliser une délocalisation au Luxembourg de ce DU*, que l'Université propose depuis maintenant 10 ans, et qui suit l'évolution de la notion de risque psychosocial.

Ainsi, ce cursus sera proposé pour la première fois au Luxembourg avec un début des cours prévu en septembre 2025.

Les objectifs de ce Diplôme d'Université (DU*) sont de donner à travers un cursus en 4 modules les compétences et outils aux candidats pour :

- comprendre le phénomène des risques psycho-sociaux et leur complexité ;
- comprendre le lien entre les risques psycho-sociaux et la qualité de vie et des conditions de travail ;
- connaître la réglementation applicable ;
- impliquer les acteurs clés pour une prévention et une animation efficace ;
- identifier les responsabilités encourues ;
- identifier les facteurs de risque psycho-social au sein de son établissement ou de son unité ;
- développer une méthodologie d'intervention adaptée aux risques psycho-sociaux ;

- développer une approche collective des risques psycho-sociaux pour les prévenir ;
- développer une politique de qualité de vie et des conditions de travail au sein de son entreprise.

Afin d'assurer une pertinence pour les apprenants au Luxembourg avec le contexte national, les cours sont dispensés par quelques professionnels, des enseignants /enseignants-chercheurs de l'équipe de l'Université Paris Panthéon-Assas et par des experts locaux, afin d'intégrer les aspects socioéconomiques et juridiques/réglementaires luxembourgeois dans le cursus.

Ce cursus d'environ 123 heures est proposé en horaire aménagé, les vendredis et samedis en journée, et s'adresse aux cadres impliqués dans la prévention des risques psycho-sociaux.

Les inscriptions sont ouvertes et peuvent se faire directement sur llc.lu. L'admission définitive est prononcée par un jury.

* Il s'agit d'un diplôme attestant des connaissances dans la matière étudiée, mais le Diplôme universitaire ne correspond ni à un diplôme de Bachelor, ni à un diplôme de Master selon le système de Bologne, et ne peut dès lors pas donner lieu à une inscription au registre des titres au ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur.

SOIRÉE D'INFORMATION SUR LA PENSION LUXEMBOURGEOISE

Le 8 octobre 2025, le LCGB a organisé une soirée d'information à Trèves, en Allemagne, sur la retraite au Luxembourg.

Avec près de 130 participants, cet événement a rencontré un vif succès auprès des frontaliers allemands.

De nombreuses questions ont également porté sur la réforme des pensions annoncée et ses répercussions.



Le LCGB a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de nos collègues Guy BETTENDORFF, Yvette MARIANI et Adrien PEPIN.

Guy BETTENDORFF

Nous garderons de Guy le souvenir d'un membre dévoué du Comité central, qui s'est investi pendant de nombreuses années.

Yvette MARIANI

Pendant de nombreuses années, Yvette nous a soutenu comme déléguée, membre du LCGB-Femmes et membre du comité central.

Adrien PEPIN

Adrien a démontré son engagement syndical pendant de nombreuses années en tant que membre du comité de la section Beckerich.

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

SERVICES DU LCGB

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 !

COLLABORATION AVEC MAÎTRE SÓNIA FALCÃO DA FONSECA

Si vous avez des affaires juridiques au Portugal, comptez sur nous ! Le LCGB travaille en étroite collaboration avec Maître Sónia Falcão da Fonseca (étude d'avocats) afin de faciliter votre contact avocat et défendre vos intérêts au Portugal à partir de l'étranger.



PERSONNE DE CONTACT :

Dani GOMES

Responsable INFO-CENTER

☎ +352 49 94 24 – 309

✉ dgomes@lcgb.lu

POINTS DE CONTACT LCGB



LCGB Services

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600

🕒 Lundi-vendredi

8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ services@lcgb.lu



LCGB Gestion Membres

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-421

🕒 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



SERVICE SENIOR PLUS

Conseils pour les seniors

☎ +352 49 94 24-200

🕒 Lundi-vendredi

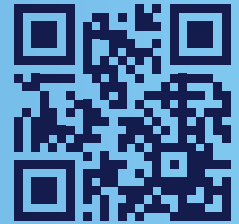
8h00 – 12h00 & 13h00 – 17h00

✉ seniorplus@lcgb.lu

**Nos formations,
votre atout.**

À la recherche d'une **FORMATION ?**

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



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

