

01/2026

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Pilotage par
objectifs financiers
P. 2

Dialogue social

Temps de travail et renforcement
des droits des travailleurs
P. 11

FÊTE DU 1^{ER} MAI
pour toute la famille
à Remich

P. 4





Patrick DURY
Président National
du LCGB

Pilotage par objectifs financiers LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE ACTUELLE

“ Le 9 février dernier, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a adressé un courrier au Premier ministre afin d'attirer son attention sur une série de dossiers nationaux et européens liés au travail et à l'emploi qui n'ont jusqu'ici pas été abordés par le gouvernement.

En effet, le constat s'impose que les deux dernières années ont été largement perdues, la manière dont le gouvernement a voulu transposer la directive européenne relative à des salaires minimums adéquats dans l'Union européenne et plus particulièrement le projet du plan d'action national pour promouvoir la négociation collective ont conduit à un conflit social majeur avec les organisations syndicales OGBL et LCGB.

L'action du gouvernement n'a pas uniquement ébranlé la base de confiance indispensable entre les partenaires sociaux pour réussir un dialogue social constructif. Le changement de paradigme du gouvernement du « consulter et décider » a mis fin au modèle social tripartite qui a permis à notre économie, aux entreprises et aux salariés de surmonter les crises successives des dernières décennies.

L'arrivée du nouveau ministre du Travail a certes contribué à apaiser partiellement la relation avec les organisations syndicales de l'Union des syndicats, notamment grâce à une approche jugée plus constructive et à une grande connaissance de la matière, surtout par rapport à son prédécesseur. Toutefois, l'accord de coalition et la politique menée par ce gouvernement par rapport aux salariés du secteur privé demeurent inchangées.

La politique gouvernementale du « consulter et décider », incompatible avec des négociations tripartites à hauteur égale et avec l'objectif d'atteindre à trois un compromis et un résultat commun, est nuancée par le truisme que ce serait la Chambre des Députés, qui a son dernier mot à dire et qui décide donc en dernier lieu d'un accord éventuel. Si cela est vrai aujourd'hui, il en a été de même dans le passé mais un accord tripartite négocié et signé a toujours rencontré un large soutien au sein de la Chambre des Députés.

La réponse du Premier ministre par voie de la presse (Luxemburger Wort du 13 février) est claire : Si le gouvernement luxembourgeois est engagé dans un dialogue social avec les partenaires sociaux sous différentes formes, échanges avec les ministres, entretiens téléphoniques ou à l'occasion de réunions officielles, il s'agit de consultations au moment de la prise de décision.

Cette approche en dit long sur l'état d'esprit et l'honnêteté intellectuelle d'un responsable politique qui s'est fait élire sur base d'un programme électoral avec lequel son parti voulait « renforcer le modèle social » et le constat que « le modèle actuel [donc le modèle tripartite] est le garant de la paix sociale au Luxembourg » souligné par une référence aux différentes réunions tripartites du passé.

Il faut s'interroger sur la raison profonde de ce changement de paradigme :

Pourquoi ce Premier ministre veut absolument incarner une politique qui attaque de front les organisations syndicales représentatives sur le plan national du secteur privé, leur représentativité, les conventions collectives et leur contenu, et finalement les acquis des quelques 500.000 salariés du secteur privé ?

Pourquoi ce Premier ministre n'a pas donné un mandat à sa ministre de la Santé et de la Sécurité sociale de négocier avec les partenaires sociaux une réforme des pensions digne de ce nom ? Pourquoi ce Premier ministre risque systématiquement le démantèlement de notre sécurité sociale par un financement inadéquat de notre assurance maladie-maternité et notre assurance pension ?

Pourquoi ce Premier ministre tolère un fonctionnement de la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale qui a remplacé depuis longtemps le « consulter et décider » par des décisions ministérielles unilatérales, qui veut remplacer le dialogue social par la simple information des partenaires sociaux et le principe d'écarter le plus possible les représentants des salariés des différentes instances de la sécurité sociale, tout cela sur fond d'une infaillibilité de la ministre ?

Quelles est la réponse à toutes ces questions ? Ou plutôt, où trouver le point commun qui lie ces différentes démarches ?

“ **Lorsqu'on tente d'établir une synthèse politique, on vient à la conclusion que nous assistons actuellement à la traduction en politique du principe managériale du pilotage par objectifs financiers. Des objectifs dont le principal but consiste dans l'optimisation du rendement financier du patronat ! Augmenter les bénéfices en réduisant les impôts et en diminuant les charges !**

Le coût salarial direct et indirect, donc les rémunérations et le niveau des charges sociales, sont clairement dans le collimateur. La politique menée par rapport au secteur privé au cours des deux dernières années en est la preuve. L'organisation du temps de travail et les demandes patronales pour une flexibilisation à outrance, les discussions actuelles sur une transposition plutôt minimaliste de la directive du travail via une plateforme digitale et le cafouillage récent autour du calcul du niveau adéquat et décent du salaire social minimum sont des autres éléments tangibles où le gouvernement se range du côté patronal et tente de diminuer de façon substantielle le coût du « capital humain ».

C'est évident que dans ce contexte des revendications syndicales pour renforcer le maintien dans l'emploi, améliorer les dispositions du reclassement des salariés malades et régler les principes et modalités de l'introduction de l'intelligence artificielle dans le monde du travail, gênent et sont, du point de vue de notre Premier ministre, superfétatoires.

La menace d'un échec des négociations pour le renouvellement des conventions entre l'AMMD et la CNS pourrait entraîner des conséquences néfastes pour les assurés. Une augmentation substantielle de la participation des assurés aux frais des prestations de santé n'est que la partie visible de l'iceberg « privatisation de notre assurance maladie-maternité ».

La prise en otage actuelle des négociations par l'AMMD, qui veut faire passer ses revendications visiblement par tous les moyens à sa portée, démontre clairement que la politique du pilotage par objectifs financiers du Premier ministre n'a pas seulement été bien reçue et comprise par les concernés, mais un « copie-paste » par les représentants du monde médical est en train de se faire.

Seule exception à cette règle est la politique du gouvernement vis-à-vis de la fonction publique qui - corps électoral oblige - est (pour le moment !) épargnée et peut se targuer de disposer de l'écoute des responsables du gouvernement et, en dernière conséquence, d'un traitement préférentiel par rapport aux salariés du secteur privé.

Sans surprise, l'Union des syndicats est farouchement opposée à une telle politique qui risque très vite de ramener le spectre d'un conflit social majeur dont notre pays n'a nul besoin dans la situation actuelle. La manifestation du 28 juin 2025 a permis à l'Union des syndicats OGBL-LCGB d'éviter les pires excès de la politique visée par le Premier ministre et son gouvernement.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB reste néanmoins fortement attachée au dialogue social et à la recherche de solutions. Compte tenu de l'état actuel des choses, nous n'avons plus besoin de déclarations bien intentionnées, mais de solutions réelles et d'avancées concrètes pour les salariés du secteur privé. Confrontés à cette politique au détriment des salariés du secteur privé, l'Union des syndicats a connu le succès, la division syndicale entraînera la défaite !

SOMMAIRE

4	Fête du 1 ^{er} mai à Remich
10	Actualité
26	Conventions collectives
30	Entreprises
44	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

Fête du 1^{er} mai





GRANDE FÊTE FAMILIALE UN SIGNE FORT DE SOLIDARITÉ

Cette année encore, la traditionnelle fête du 1^{er} mai du LCGB revêt une importance particulière. En effet, les attaques du gouvernement contre les acquis sociaux et les droits durement acquis des salariés se poursuivent.

Le 1^{er} mai est donc plus que jamais un signe fort de résistance et de solidarité. En participant à cette fête et en particulier au discours du Président national du LCGB, Patrick DURY, vous démontrez clairement l'opposition commune au démantèlement des droits des salariés.

Cet événement est l'expression d'un mouvement syndical vivant et engagé !

Un repas commun, ainsi que de la musique, des stands et des animations pour toute la famille compléteront parfaitement la fête du 1^{er} mai. Car la solidarité, c'est aussi la cohésion, l'échange et la célébration commune.

Découvrez le programme aux pages suivantes.



**PLUS D'INFOS SUR
WWW.LCGB.LU OU
SCANNEZ LE CODE QR**



FÊTE DU 1^{ER} MAI pour toute la famille

📍 Remich au parking près de la piscine

10h30

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

12h00

Repas convivial*
20 €, inscription obligatoire

Après-midi

Concert de Cheyenne JANAS

Pendant toute la journée

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

Inscription

☎ +352 49 94 24 -224 / -226 / -228

✉ pooladmin@lcgb.lu

ou bien scannez le code QR



*Participez à notre traditionnel repas convivial

Menu traditionnel

Entrée : Assiette de notre maître poissonnier : Œufs russes, tomates crevettes roses, saumon fumé, truite fumé, pavé de saumon Parisien | **Plat principal :** Suprême de volaille en basse température, gratin Dauphinois, légumes du moment et jus à la truffe | **Dessert :** Choux farci vanille - fruits rouge

Menu végétarien

Entrée : Terrine de légumes | **Plat principal :** Curry de pois chiches et tofu, riz parfumé | **Dessert :** Choux farci vanille - fruits rouge



20 €, inscription obligatoire via lrgb.lu ou code QR



Concert de Cheyenne JANAS

Un moment musical inoubliable ! La chanteuse française Cheyenne JANAS séduit par sa voix puissante et son énergie impressionnante sur scène.

Connue pour sa participation à *The Voice France*, l'artiste a déjà fait vibrer le public lors de la grande manifestation du 28 juin 2025.

Navettes Vandivinit

Des navettes gratuites vous emmènent de différents points à la fête du 1^{er} mai à Remich. Le retour est prévu pour 17h00.

Inscription obligatoire via lrgb.lu ou scannez le code QR



P+R Baggerweiler Remerschen

À partir de 9h00, transfert toutes les 20 min. vers Remich, Piscine. Dernier Retour à 18h00.

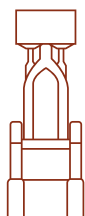


Congrès statutaire du LCGB

28.10.2026 | 18h00

Parc Hotel Alvisse

120, route d'Echternach | L-1453 Luxembourg



LUXMILL
Mutuelle

Assemblée Générale

Lundi, 29 juin 2026

à 18.00 heures

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

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer à l'assemblée générale 2026 de LUXMILL Mutuelle qui aura lieu le

Lundi, 29 juin 2026 à 18.00 heures
au siège de LUXMILL / Convention Center 5^{ème} étage à Belval
(4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Rapport de l'assemblée générale du 12 juin 2025
3. Présentation du rapport d'activité pour l'exercice 2025
4. Présentation du bilan pour l'exercice 2025
5. Rapport 2025 du contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au contrôleur des comptes
7. Nomination des membres du CA
8. Divers

Nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de la collègue Alessia CALDAROLA (tél. : 49 94 24-224 / courriel : acaldarola@lcgb.lu) pour au plus tard le 27 juin 2026.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle

AGENDA DU LCGB

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

📅 21-22 mars 2026

📍 LuxExpo The Box (Hall 2)

Forum Sécurité-Santé au Travail

📅 25 mars 2026

📍 LuxExpo The Box

Excursion à Munich

📅 10-12 avril 2026

Fête du 1^{er} mai

📅 1^{er} mai 2026

📍 Remich

Excursion à Mayence

📅 20-21 juin 2026

Excursion en Forêt-Noire à Badenweiler

📅 12-13 septembre 2026



Pour plus d'infos,
scannez le code QR



VOYAGES ET EXCURSIONS

Découvrez aussi la nouvelle édition du catalogue des voyages et excursions du LCGB pour la période d'avril 2026 à septembre 2026.

Garantissez votre place via lcgb.lu ou scannez le code QR



SOIRÉES D'INFORMATION sur la déclaration d'impôts au Luxembourg

Arlon

📅 13 avril 2026

📍 Hotel Van der Valk Arlon
(596, route de Longwy | B-6700 Arlon)

Trèves

📅 14 avril 2026

📍 Broadway Filmtheater Trier
(Paulinstraße 18 | D-54292 Trier)

Thionville

📅 16 avril 2026

📍 Kinopolis Thionville
(50, route d'Arlon | F-57100 Thionville)



Plus d'informations et
inscription sur lcgb.lu
ou via code QR

Actualité





UNION DES SYNDICATS OGBL-LCGB CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉS

L'Union des syndicats OGBL-LCGB demande une modernisation du temps de travail et un renforcement des droits des travailleurs.

Environ 700 délégués des syndicats OGBL et LCGB ont participé le 2 décembre 2025 à une conférence commune, placée sous le signe d'une véritable modernisation du temps de travail et d'un renforcement des droits des salariés.

Au début de la conférence des délégués, Nora BACK, présidente de l'OGBL, a exposé le sujet et a mis en évidence les défis actuels adressant un message clair aux employeurs et au gouvernement : « Ce sont Luc FRIEDEN et Michel RECKINGER qui veulent revenir 100 ans en arrière. La modernité, c'est moins travailler, et pas plus. »

C'est d'avoir un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle. De pouvoir disposer d'une bonne prévisibilité sur ses jours et heures de travail. De pouvoir négocier des conventions collectives de travail entre partenaires sociaux, aussi pour éviter que le travail ne rende malade ». Si le pire a pu être évité jusqu'à présent, c'est uniquement grâce à la pression exercée par les syndicats.

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



Par la suite, les deux présidents syndicaux ont présenté les revendications en faveur d'un temps de travail moderne afin de relever les défis du monde du travail et d'améliorer durablement la qualité de vie des travailleurs.

Dans son discours de clôture, Patrick DURY a souligné que les syndicats n'accepteraient ni le démantèlement social, ni la flexibilisation unilatérale au détriment des personnes qui font fonctionner l'économie de notre pays. La sécurité sociale ne peut et ne doit pas être considérée comme un simple facteur de coût, où la priorité est donnée au rendement plutôt qu'à la solidarité communautaire. Les discussions sur les retraites et l'assurance maladie en sont le meilleur exemple. Patrick DURY précise que les syndicats n'acceptent pas la politique actuelle, qui détruit la cohésion sociale, et qu'ils s'y opposeront par tous les moyens.

Les présidents ont souligné à plusieurs reprises qu'une grande partie des discussions relatives au temps de travail pourraient être résolues par le biais de conventions collectives, dans l'intérêt des employés et de l'entreprise ou du secteur. Néanmoins, il existe également des propositions visant à obtenir des avancées pour tous les employés, y compris ceux qui ne sont pas couverts par une convention collective.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a annoncé son intention de présenter ces demandes centrales avec détermination lors des discussions bipartites. Et, si nécessaire, utiliser tous les moyens à la disposition des syndicats.



Veuillez scanner le code QR pour consulter nos revendications relatives au temps de travail (déjà publiées dans l'édition 03/2025 du « Soziale Fortschritt »).





DIALOGUE SOCIAL AU LUXEMBOURG

Premier échange de vues avec le nouveau ministre du Travail.

Dans le cadre d'un premier échange de vues portant sur les principaux dossiers d'actualité sociale et du travail, une délégation de l'Union des syndicats OGBL-LCGB, menée par ses coprésidents Nora BACK et Patrick DURY, a rencontré le 7 janvier 2026 le nouveau ministre du Travail, Marc SPAUTZ.

Après deux années marquées par un conflit social d'ampleur, déclenché notamment par des attaques injustifiées contre les conventions collectives, le droit de négociation des syndicats ainsi que la notion de représentativité syndicale, le dialogue social au Luxembourg a été durablement fragilisé. Dans ce contexte, la nomination de Marc SPAUTZ au poste de ministre du Travail pourrait, dans un scénario constructif et optimiste, constituer une opportunité pour prendre un nouveau départ.

Lors de la rencontre avec le ministre, de nombreux dossiers importants ont été abordés, dont notamment :

- l'organisation du temps de travail ;
- la directive européenne relative aux salaires minimaux adéquats dans l'UE et le plan d'action visant à atteindre un taux de couverture de conventions collectives d'au moins 80% — objectif que l'Union des syndicats OGBL-LCGB considère comme central pour le renforcement du modèle social ;
- la transposition de la directive européenne sur le travail de plateforme, où le Luxembourg accuse un retard préoccupant ;
- la nécessité d'une réforme de la législation relative aux plans de maintien dans l'emploi et aux plans sociaux, afin de mieux protéger les salariés concernés.

Par ailleurs, plusieurs dossiers d'entreprises, en particulier, celui d'ArcelorMittal Luxembourg et le dossier Liberty Steel ont été

évoqués, de même que l'état général du dialogue social, l'avenir du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), ainsi que les élections sociales.

À l'issue de cette première réunion, un agenda prévoyant des réunions sur ces thèmes a déjà été établi — des réunions qui se dérouleront dans un premier temps dans un cadre bilatéral et non tripartite.

Enfin, le rôle et la participation des syndicats nationalement représentatifs au sein du CPTE ont également été abordés. La présence du syndicat de la fonction publique CGFP dans cet organe soulève en effet la question de la participation de l'OGBL et du LCGB — tous deux également représentatifs au niveau national — aux importantes négociations de la fonction publique, notamment dans le cadre de l'accord salarial.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a clairement exprimé sa volonté de pouvoir participer à ces négociations dans un but d'égalité

de traitement et de transparence, dans la mesure où celles-ci ont d'importantes répercussions sur des pans entiers du secteur privé dans lesquels l'OGBL et le LCGB sont majoritaires. Si cela ne s'avérait pas être le cas, l'Union des syndicats OGBL-LCGB demande une réforme du cadre légal du CPTE, sans laquelle la crédibilité de cet important organisme serait fortement mise en cause.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB restera attentive aux actes concrets qui feront suite à ce premier échange et réaffirme son engagement visant à renforcer les droits des salariés, la négociation collective et un dialogue social réel, respectueux et équilibré.

Communiqué par l'Union des syndicats OGBL-LCGB, le 9 janvier 2026

Étendre la discussion à d'autres thèmes est indispensable

Les discussions avec le ministre du Travail, qui se sont déroulées jusqu'à la mi-février, ont notamment porté sur la nécessité d'augmenter le salaire social minimum, d'introduire un cadre de protection pour les travailleurs des plateformes et d'étendre le champ d'application des conventions collectives. Mais pour les syndicats, la liste des questions urgentes ne s'arrête pas là.

Dans une lettre adressée au Premier ministre le 9 février 2026, les syndicats soulignent que d'autres questions doivent être abordées de toute urgence, telles que la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence salariale, le renforcement des instruments visant à promouvoir le maintien de l'emploi, la révision de la législation sur la réinsertion ou encore la réglementation de l'intelligence artificielle dans le monde du travail.

Ils regrettent également que le changement de paradigme du gouvernement, qui consiste à « consulter et décider », confirmé une nouvelle fois dans la réponse du Premier ministre à cette lettre, remette en cause le modèle tripartite qui a permis pendant des décennies de surmonter les crises.



Après deux années perdues, il est devenu urgent d'avancer sur de nombreux dossiers touchant au monde du travail

Cette problématique a également été discutée le 11 février 2026 entre une délégation de l'Union des syndicats OGBL-LCGB, menée par ses coprésidents Nora BACK et Patrick DURY, et des représentants du groupe parlementaire DP.

L'Union des syndicats a souligné aux députés de la majorité gouvernementale – tout en le regrettant – que beaucoup trop de temps avait été perdu au cours des deux dernières années en raison de l'approche et des décisions regrettables du gouvernement. Les syndicats et les députés du DP ont exprimé à cet égard leur souhait commun de voir le dialogue social repris au niveau national dès que possible.

L'OGBL et le LCGB ont souligné qu'il était désormais d'autant plus urgent d'avancer sur un certain nombre de questions, notamment la nécessaire augmentation du salaire social minimum, l'introduction d'un cadre de protection pour les travailleurs des plateformes et l'extension du champ d'application des conventions collectives, des sujets actuellement en discussion avec le ministre du Travail. Pour les syndicats, la liste des questions urgentes ne s'arrête toutefois pas là et ils ont présenté les autres questions urgentes aux représentants du groupe parlementaire DP.

L'Union des syndicats et les représentants du DP ont passé en revue les différents dossiers énumérés. Concernant plus particulièrement la question du salaire social minimum, le DP a notamment fait savoir qu'il considère, lui aussi, que toute personne qui travaille, doit pouvoir vivre décemment de son salaire, ce qui n'est aujourd'hui pas le cas. Les représentants du DP précisent toutefois, dans le cadre de cette discussion, qu'il faut veiller parallèlement à ce que les entreprises puissent supporter une éventuelle augmentation du salaire social minimum.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB, tout comme le groupe parlementaire du DP, est actuellement en attente des premières propositions de la part du ministre du Travail.

PENSIONS



Réforme des pensions controversée présentant des lacunes importantes

Il est difficile de qualifier autrement les lacunes de la réforme communiquées par la CSL et l'Union des syndicats OGBL-LCGB.

Dans sa prise de position du 18 novembre 2025, la Chambre des salariés (CSL) critique non seulement le processus dit de consultation, qui a écarté le modèle décisionnel tripartite, pourtant éprouvé depuis des décennies, au profit d'une approche qui ne respecte ni l'esprit ni les exigences d'un dialogue social équilibré.

La CSL rejette fermement l'allongement de la carrière d'assurance, la « pension progressive » jugée inefficace, l'absence d'amélioration de la pension minimale et des mesures fiscales profitant surtout aux hauts revenus. Elle pointe également de fortes incertitudes financières et administratives, notamment pour la CNAP, et exige une révision du projet dans le cadre d'une concertation sociale réelle et transparente.

Mise en œuvre irréfléchie

À peine la CSL a-t-elle rendu public son avis que le coup de théâtre suivant survient. Les syndicats LCGB et OGBL constatent que le résultat des manœuvres politiques du gouvernement sans véritable dialogue social est une réforme irréfléchie et bâclée, sans implication directe de l'administration qui doit la mettre en musique, à savoir la CNAP.

Dans son communiqué de presse du 18 décembre, l'Union des syndicats OGBL-LCGB souligne deux problèmes majeurs :

- le dispositif de l'augmentation progressive de 8 mois du départ en pension anticipée de 2026 à 2030 est trop flou pour permettre une application univoque ;
- la pension progressive ne peut pas être mise en œuvre telle que prévue par le texte soumis au vote de la Chambre des Députés.

Les alertes de la CNAP et de la Chambre des salariés sur les difficultés d'application de la réforme ont été ignorées par la ministre, qui se contente de remercier le conseil d'administration tout en rejetant la responsabilité sur les partenaires sociaux, ce qui constitue un mépris du dialogue social et du modèle tripartite de la CNAP.

L'augmentation progressive de la durée active ne prend pas en compte certaines situations, rendant son application incohérente. La pension progressive, assimilée à une indemnité de préretraite, dépasse les compétences de la CNAP, et ses coûts devraient être supportés par l'État.

Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, ceci est inacceptable !

Du début à la fin, ce projet de réforme constitue un mépris du dialogue social tripartite et du modèle de gestion tripartite de la CNAP. La ministre fait en outre preuve d'un manque de respect de l'administration de la CNAP, des administrateurs de la CNAP et des partenaires sociaux.

La Ministre doit prendre ses responsabilités et procéder d'urgence aux amendements législatifs qui s'avèrent nécessaires pour introduire un véritable droit à une pension progressive !



Notre LCGB Info-Center se tient à votre disposition pour une simulation de votre carrière et une estimation du montant de votre pension. Il peut également vous assister pour toute opposition relative à la nouvelle mesure d'augmentation progressive de la carrière professionnelle.



RÉFORME DES PENSIONS

Ce qu'il faut savoir sur la pension de vieillesse anticipée

La réforme des pensions est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026. A ce propos, le LCGB tient à rappeler que cette réforme n'est pas issue du modèle décisionnel tripartite qui a pourtant fait ses preuves depuis des décennies. Grâce à la mobilisation syndicale et à la manifestation nationale du 28 juin 2025, le projet initial de prolongation de la vie active de 5 ans a été abandonné. Le gouvernement a toutefois décidé une prolongation progressive de la vie active pouvant aller jusqu'à 8 mois, applicable à partir du 1^{er} juillet 2026 pour certaines catégories de salariés.

Bon à savoir : les conditions de départ en pension anticipée ne changent pas pour les salariés ayant 480 mois cotisés. Ceci vaut pour tout départ en pension anticipée dès 57 ans.

Qui est concerné par la prolongation ?

La mesure concerne les personnes disposant de 480 mois de carrière professionnelle, composée de périodes cotisées et complémentaires. Concrètement, leur durée de 480 mois sera progressivement augmentée par des mois entiers cotisés :

- juillet 2026 : +1 mois
- janvier 2027 : +2 mois
- janvier 2028 : +4 mois
- janvier 2029 : +6 mois
- janvier 2030 : +8 mois

La hausse des mois dépend de l'année d'ouverture du droit à la pension.

Préretraite et préretraite progressive

- Aucune prolongation pour les personnes en préretraite travail posté/nuit ou en préretraite-ajustement.
- La prolongation s'applique en revanche à la préretraite progressive.

Nouveau : pension progressive

La nouvelle pension progressive ne permet pas d'éviter une prolongation de la vie active.

La pension progressive peut uniquement être demandée dès que les conditions de départ en pension anticipée sont remplies, y

compris l'augmentation obligatoire de la vie active.

En outre, la pension progressive ne constitue pas un droit du salarié, mais dépend d'un accord de l'employeur et d'une validation subséquente de la part de la CNAP.

Point positif : années d'études

Les règles ont été assouplies : jusqu'à 9 années d'études ou de formation après 18 ans peuvent désormais être prises en compte pour atteindre les 480 mois requis. Comme dans le passé, les années d'études ne seront pas prises en compte dans le calcul du montant de la pension.



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





SANTÉ

Notre santé n'est pas à vendre !

Dans un communiqué de presse daté du 11 novembre 2025, l'Union des syndicats OGBL-LCGB rejette clairement la destruction de notre système de santé public et solidaire.

En novembre, le ministère de la Santé et de la Sécurité sociale a annoncé son intention d'ouvrir complètement les soins ambulatoires au secteur extrahospitalier et de créer un cadre légal pour les « sociétés de médecins ». Sous couvert d'« efficacité » et de « modernisation », cette réforme marque en réalité un tournant dangereux : l'ouverture du système de santé luxembourgeois à la logique du profit.

Derrière le langage technocratique se cache une réalité limpide : des structures purement privées à but lucratif pourront prochainement prester et facturer des actes médicaux jusqu'alors réservés au milieu hospitalier. C'est une décision politique lourde de conséquences, qui aligne le gouvernement sur les revendications de l'AMMD, poussées par le déconventionnement lancées fin octobre 2025, et ouvre la porte à une marchandisation progressive de la santé.

Plutôt que de défendre l'intérêt général et de mettre en place une vraie stratégie par rapport aux besoins sanitaires de la population, le gouvernement semble tout simplement céder au lobby médical.

Ces décisions politiques ouvrent la voie à une médecine à deux vitesses. Les établissements privés à but lucratif se concentreraient sur les prestations les plus rentables avec des tarifs librement fixés, tandis que les hôpitaux publics

seraient cantonnés aux traitements lourds, chroniques ou moins lucratifs. Le patient devient un client payant, l'égalité d'accès aux soins de santé est menacée et la solidarité, pilier de notre assurance maladie, est affaiblie.

Ces projets constituent également une menace directe pour les conditions de travail du personnel de santé. La ministre de la Santé et de la Sécurité sociale a d'ores et déjà confirmé que les salariés de ces structures médicales privées ne seraient pas couverts par la convention collective FHL, s'attaquant ainsi directement aux acquis sociaux de milliers de travailleurs du secteur hospitalier.

Au lieu d'organiser un marché de la santé au profit d'intérêts privés, il est urgent de renforcer le système public, de lutter contre la pénurie flagrante de personnel, d'améliorer

les conditions de travail et de développer des structures ambulatoires décentralisées, intégrées dans les hôpitaux publics et soumises aux mêmes règles sociales.

Lors d'une réunion entre l'Union des syndicats OGBL-LCGB et la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) le 17 novembre 2025, les deux parties se sont largement accordées sur le fait que les fondements de notre système de santé devaient être préservés.

Les deux parties se sont ainsi prononcées contre la commercialisation de la médecine, en faveur du développement de structures ambulatoires décentralisées, organiquement liées aux hôpitaux, et de l'application de la convention collective de la FHL à tous les employés hospitaliers, y compris dans les structures décentralisées.



Réunion du 17 novembre 2025 de l'Union des syndicats OGBL-LCGB et de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois

FISCALITÉ

Réforme fiscale : L'OGBL et le LCGB saluent l'adaptation automatique du barème à l'inflation, mais demandent davantage de justice fiscale



Fin novembre 2025, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a rencontré le ministre des Finances pour discuter du projet d'un barème d'imposition unique à partir de 2028, qui prévoit un mécanisme d'ajustement automatique à l'inflation et une période transitoire de 25 ans pour les contribuables potentiellement perdants.

une progressivité trop forte sur les revenus moyens, et réclame un aplatissement de cette « bosse » et une taxation plus élevée des hauts revenus.



Les syndicats saluent ces mesures, ainsi que l'augmentation de certains montants liés aux dépenses spéciales ainsi que le crédit d'impôt monoparental. En même temps, ils demandent un renforcement des crédits d'impôt pour salariés et pensionnés et l'adaptation des seuils d'éligibilité.

La réforme partielle, financée par la non-indexation du barème, risque d'alourdir la charge fiscale sur les ménages, tandis que les inégalités fiscales structurelles ne sont pas corrigées. Le syndicat demande une réforme plus globale, visant à imposer équitablement les hauts revenus, le patrimoine et les revenus du capital.

Résumé du communiqué de presse de l'Union des syndicats OGBL-LCGB du 28 novembre 2025

L'Union des syndicats OGBL-LCGB met en garde contre la « Mättelstandsbockel »,

MISES À JOUR

Suite à l'application du mécanisme de l'ajustement des pensions, le LCGB a mis à jour ses Rapidos au 1^{er} janvier 2026.

Après plusieurs ajustements au niveau des prestations sociales, la brochure « Paramètres Sociaux » vient d'être actualisée.

Découvrez les Rapidos sur lcgb.lu ou scannez le code QR



Retrouvez la brochure sur lcgb.lu ou scannez le code QR



Projet de budget 2026 : Entrevue entre syndicats et ministre des Finances

L'OGBL, le LCGB et la CGFP ont rencontré le 10 octobre 2025 le ministre des Finances, Gilles ROTH, pour s'entretenir de son projet de budget pour 2026 et lui faire part des priorités qu'ils devraient contenir selon les syndicats, dans l'intérêt des salariés, des pensionnés et de leurs familles.



Réunions sociopolitiques

Au cours du dernier trimestre de l'année 2025, le LCGB et l'OGBL ont rencontré les partis politiques et le Conseil de la jeunesse, afin d'échanger leurs points de vues sur les grands dossiers sociaux.

Les discussions ont notamment porté sur la réforme des retraites, les attaques contre le droit du travail et les acquis sociaux, ainsi que sur la réforme fiscale.



Parti politique déi Lénk
14 octobre 2025



Parti politique déi gréng
mi-novembre 2025



de Jugendrot
(Conseil de la jeunesse)
Décembre 2025

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





SALAIRES MINIMAUX ADÉQUATS

Arrêt de la CJUE sur la directive européenne relative aux salaires minimaux adéquats dans l'UE – Une bonne nouvelle pour l'Europe sociale.

Le 11 novembre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu son arrêt tant attendu sur la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE.

Ce texte essentiel, proposé par l'ancien Commissaire à l'Emploi et aux Affaires sociales luxembourgeois, Nicolas SCHMIT marque un tournant dans la garantie des salaires adéquats pour des millions de travailleurs à travers l'Europe. Elle constitue également une lueur d'espoir pour l'Europe sociale, surtout dans cette période d'incertitude.

Pour rappel, le Danemark, soutenu par la Suède, avait saisi la CJUE, en arguant que la directive était contraire aux traités européens. En effet, les deux pays ont insisté qu'elle interférerait directement dans la fixation des salaires, un domaine qui ne relève pas de la compétence de l'Union, mais des différents États membres. Par conséquent, peu après l'adoption de la directive en 2022, ils ont saisi la plus haute juridiction de l'UE afin de demander l'annulation du texte. Or, après une longue période d'analyse, le verdict a été rendu et la directive a été validée par la CJUE.

La Cour a ainsi confirmé les dispositions stipulant que les salaires doivent garantir un niveau de vie décent et qu'ils doivent correspondre à 50 % du salaire moyen et à 60 % du salaire médian dans un État membre.

Pour le moment, le salaire social minimum luxembourgeois ne respecte pas ces seuils et n'assure pas un niveau de vie adéquat des travailleurs concernés. La disposition stipulant que les États membres doivent élaborer des plans d'action nationaux afin d'atteindre une couverture des négociations collectives de 80 % a également été validée.

Ici, il convient de noter qu'avec un taux de couverture de 59 %, et seulement 53 % pour le secteur privé, le Luxembourg est bien éloigné de cet objectif. Une révision de la législation nationale s'avérera donc indispensable afin de se conformer aux exigences de la directive.

Dans ce contexte, les confédérations syndicales luxembourgeoises OGBL et LCGB souhaitent rappeler leurs revendications visant à augmenter la couverture conventionnelle au Luxembourg :

- La présence d'une convention collective de travail (CCT) doit être une condition préalable à l'octroi d'un marché public ;
- L'attribution d'aides aux entreprises doit être soumise à l'existence d'une CCT ;
- Vu l'opposition continue des fédérations patronales de négocier des CCT sectorielles il est essentiel d'introduire, dans le Code du travail luxembourgeois

une obligation de négocier au niveau des secteurs si une des parties demande de telles négociations.

Alors que la date limite pour la transposition de la directive était fixée au 15 novembre 2024, le gouvernement doit maintenant rattraper son retard. Quant à la mise en œuvre du plan d'action visant à atteindre 80 % de conventions collectives, le gouvernement doit enfin prendre ses responsabilités et présenter des mesures concrètes, et cela, bien évidemment, en impliquant correctement les syndicats dans l'élaboration de ces plans.

Une réforme urgente est nécessaire et il est grand temps que le gouvernement prenne des actions concrètes pour se conformer à la directive européenne.

Communiqué par le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC), le 11 novembre 2025

Comité exécutif de la CES

Les syndicats européens se sont réunis à Bruxelles les 19 et 20 novembre 2025 lors du Comité exécutif de la CES, marqué par la confirmation par la CJUE de la directive sur des salaires minimaux adéquats, une victoire majeure pour le mouvement syndical.

Tout en appelant à une transposition correcte du texte et au renforcement de la négociation collective, la CES a exprimé de vives inquiétudes face aux politiques de dérégulation de l'UE, notamment le paquet Omnibus, et à leurs conséquences sur les droits des travailleurs et les services publics. Les syndicats ont également discuté des futures initiatives européennes en faveur des emplois de qualité, d'une transition juste et de la lutte contre la pauvreté et les inégalités.





DIRECTIVE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

L'OGBL et le LCGB dénoncent un vote qui fragilise les droits des travailleurs et normalise l'extrême droite.

L'OGBL et le LCGB condamnent avec véhémence le fait que les eurodéputés du Parti populaire européen (PPE), et en particulier les deux députées luxembourgeoises du CSV, Isabel WISELER-LIMA et Martine KEMP, ont voté de concert avec l'extrême droite.

Par leur attitude, ces responsables du PPE normalisent de facto la collaboration avec l'extrême droite, rendant ce groupe politique « fréquentable » pour un travail commun. Cet acte est totalement répréhensible et inadmissible puisqu'il risque de légitimer l'extrême droite aux yeux des électeurs et de la normaliser dans le spectre politique européen !

Les organisations syndicales luxembourgeoises OGBL et LCGB dénoncent le résultat du vote qui a eu lieu hier au Parlement européen sur le paquet Omnibus I, en particulier sur la directive relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.

Adoptée en 2024, cette directive visait notamment à protéger les travailleurs et leurs droits tout au long des chaînes d'approvisionnement. Elle permettait aussi de lutter contre l'exploitation des travailleurs et les violations des droits humains, tout en responsabilisant les entreprises.

Or, sous prétexte de vouloir renforcer la compétitivité et de simplifier les règles au sein de l'UE, cette directive pourtant prometteuse au départ, a été considérablement affaiblie, notamment sous l'impulsion du parti populaire européen (auquel appartient également le CSV), qui n'a pas hésité à aller chercher le soutien de l'extrême droite au Parlement européen pour faire passer un texte, qui a largement été vidé de sa substance.

En réduisant notamment le champ d'application de la directive, le texte fait en sorte que seules quelques entreprises puissent désormais être tenues responsables lorsqu'elles enfreignent les droits des travailleurs, les droits humains ou les règles environnementales dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement.

En d'autres termes, la directive a désormais été conçue de manière à simplifier la vie des employeurs et à les protéger, au détriment des travailleurs et de l'environnement.

Le résultat du vote montre clairement que la situation dans l'UE est de plus en plus préoccupante. Il envoie également un signal alarmant pour l'avenir : les partis qui ont soutenu ce texte au Parlement ne représentent pas les

intérêts des travailleurs, mais imposent des règles qui profitent aux employeurs ! Si aucune mesure n'est prise maintenant, cette tendance risque de devenir la norme.

L'OGBL et le LCGB dénoncent fermement les manœuvres politiques au Parlement européen, qu'ils considèrent comme du chantage politique.

Les syndicats condamnent également l'attitude d'Isabel WISELER-LIMA et de Martine KEMP du CSV qui, malgré leurs tentatives de justification, ont également soutenu ce texte affaibli.

De même, les deux organisations craignent que le comportement du CSV au Parlement européen ne devienne la norme au niveau de l'UE, mais aussi au Luxembourg et que le parti n'ait plus aucun scrupule à s'allier à des partis d'extrême droite à l'avenir.

*Communiqué par le Secrétariat européen
commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC)
le 14 novembre 2025.*



POUR UNE EUROPE FORTE ET INNOVANTE

La compétitivité se construit par des emplois de qualité et des investissements ciblés et NON par la dérégulation !

L'OGBL et le LCGB ont appelé le Premier ministre Luc FRIEDEN à profiter de la réunion informelle des dirigeants de l'UE pour soutenir une politique industrielle européenne qui investit dans les travailleurs et crée des emplois de qualité dans tous les secteurs et pour s'opposer aux propositions qui affaibliraient les normes du travail au Luxembourg et dans toute l'Europe.

Les chefs d'État et de gouvernement de l'UE se sont réunis le 12 février 2026 en Belgique pour discuter du marché unique et de la compétitivité européenne. Les syndicats rappellent, avec la Confédération européenne des syndicats (CES), que l'Europe ne sera compétitive que si elle investit dans sa main-d'œuvre, ses services publics et l'innovation.

Cette discussion arrive à un moment crucial : les suppressions d'emplois et restructurations se multiplient, notamment chez Amazon et ArcelorMittal. Les tentatives

de dérégulation, comme le « 28^e régime juridique », pourraient réduire les protections des salariés et permettre à certaines entreprises d'échapper au droit national.

L'OGBL et le LCGB soulignent que la compétitivité durable repose sur des industries fortes, des normes élevées, des travailleurs qualifiés et des services publics solides. Ils demandent aux décideurs de :

- Reconnaître l'importance des emplois de qualité, des services publics et des infrastructures solides pour renforcer la compétitivité européenne ;
- Mettre en place des plans d'investissement ambitieux, et de mettre fin aux mesures de dérégulation qui affaiblissent les droits des travailleurs et les normes sociales et environnementales ;
- Développer une véritable politique industrielle couvrant tous les secteurs, fondée sur des investissements significa-

tifs et une approche « Made in Europe » ;

- Intégrer des conditions sociales strictes dans tous les financements publics et les aides d'État afin de promouvoir des emplois de qualité et la négociation collective ;
- Limiter le recours aux sous-traitants et réglementer mieux le travail intérimaire ;
- Investir dans le upskilling et reskilling et le droit individuel à la formation ;
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et éliminer les écarts de rémunération ;
- Suspendre et réviser le cadre de gouvernance économique et introduire de manière permanente des instruments d'investissement communs sur le modèle de NextGenerationEU et SURE ;
- Renforcer le multilatéralisme et développer des relations commerciales équitables et équilibrées fondées sur des normes sociales élevées.



**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



Tageblatt
LUXEMBOURG

Quotidien
LUXEMBOURG

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



CABINET D'AVOCATS SÓNIA FALCÃO DA FONSECA



ASSISTANCE AU PORTUGAL

Un accompagnement juridique fiable au Portugal pour les membres du LCGB.

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.

Pouvez-vous présenter brièvement votre cabinet et vos domaines d'expertise ?

Notre cabinet se consacre essentiellement à l'accompagnement juridique de la communauté portugaise et d'origine portugaise résidant à l'étranger, mais qui conserve des liens personnels, familiaux ou patrimoniaux avec le Portugal. Nous accompagnons des clients dans plusieurs pays à travers le monde, en particulier dans les domaines du droit social, familial, du travail, ainsi que dans la gestion immobilière et des sociétés familiales sur le territoire portugais.

Pourquoi est-il important pour des membres du LCGB résidant au Luxembourg d'avoir un partenaire juridique au Portugal ?

Pour ceux qui vivent au Luxembourg, mais qui ont des intérêts au Portugal, il est essentiel d'avoir accès à des conseils juridiques permanents et fiables. Les membres du LCGB peuvent ainsi prendre des décisions éclairées avant d'agir au Portugal, évitant ainsi des problèmes futurs et garantissant que chaque étape est franchie en toute sécurité juridique.

Concrètement, quels types de services juridiques proposez-vous aux membres du LCGB et dans quels domaines ? (droit du travail, immobilier, successions, fiscalité, droit de la famille, etc.) ?

Grâce à notre partenariat avec le LCGB, nous offrons notre aide dans divers domaines, notamment :

- démarches pour l'obtention de pensions portugaises ;
- partage des biens et régularisation du patrimoine familial ;
- procédures de divorce, tant à l'amiable que contentieuses ;
- assistance dans les procédures administratives, telles que l'obtention de documents, de certificats et d'actes d'état civil ;
- accompagnement dans les questions liées à l'immobilier, aux successions et aux sociétés familiales.

Quels sont les problèmes juridiques les plus fréquents rencontrés par des résidents du Luxembourg ayant des intérêts au Portugal ?

Les problèmes les plus fréquents concernent l'obtention de pensions et la régularisation du dossier militaire, documents souvent nécessaires pour accéder à certains droits au Portugal.

Un exemple concret a été le suivi d'un membre du LCGB qui avait besoin d'un certificat polyvalent attestant d'une incapacité supérieure à 65 %, condition requise pour bénéficier du paiement intégral de ses prestations d'assurance au Portugal. Bien qu'il ait déjà une invalidité supérieure à 70 % reconnue au Luxembourg, il a fallu demander une évaluation médicale au Portugal. Comme le membre était toujours en contact avec son médecin de famille portugais, nous avons pu faire avancer le dossier et obtenir le certificat polyvalent valable au Portugal.

Comment un membre du LCGB peut-il vous contacter ?

Le premier contact se fait généralement par l'intermédiaire du service d'assistance juridique du LCGB, dans ses locaux. Cependant, les membres peuvent également contacter directement notre bureau par ✉ geral@soniafalcodaofonseca.com ou par ☎ +351 252 663 274.

Pourquoi est-il préférable de passer par le LCGB plutôt que de chercher seul un avocat au Portugal ?

Grâce au LCGB, les membres ont immédiatement accès à un premier avis juridique spécialisé, dans le cadre du protocole existant. Même s'ils choisissent par la suite de consulter un autre avocat de leur choix, ils disposeront déjà d'une analyse initiale solide, qui peut être déterminante pour le bon déroulement de la procédure.

De plus, les membres du LCGB bénéficient de conditions préférentielles, notamment des remises et un accompagnement plus étroit et personnalisé dans le cadre du protocole établi entre le LCGB et notre cabinet.

Notre cabinet fournit une assistance juridique en quatre langues : français, portugais, anglais et espagnol, garantissant ainsi à chaque client d'être pris en charge dans la langue dans laquelle il se sent le plus à l'aise.



CONFÉRENCE DES DÉLÉGUÉS

Mieux comprendre le certificat électronique d'incapacité de travail (eCIT).

Le 4 février 2026, le LCGB a accueilli plus de 150 délégués de différents secteurs lors d'une conférence au Parc Hotel Alvisse afin de les informer sur l'introduction du certificat électronique d'incapacité de travail (eCIT).

La conférence a été ouverte par un mot de bienvenue du Président national du LCGB, Patrick DURY, qui a remercié les délégués pour leur grand intérêt à l'eCIT, qui est un pas important dans la digitalisation au Luxembourg.

Par la suite, des représentants de la CNS étaient sur place afin de présenter le nouveau dispositif progressivement introduit au Luxembourg, d'en expliquer le fonctionnement et de répondre aux questions concrètes des délégués.

En effet, la digitalisation du certificat constituera une alternative à l'envoi postal, dès que les logiciels du médecin traitant sont à jour et que les employeurs auront également effectué les démarches nécessaires sur MyGuichet. À ce jour, environ 3.500 employeurs, en particulier de grandes entreprises, offrent cette possibilité à leurs employés.

Un échange final avec les délégués a mis en évidence des questions et des problèmes concernant la fonctionnalité et la sécurité juridique. Patrick DURY a assuré aux délégués que l'Union des syndicats les soumettrait au ministère.

Dans son discours de clôture, il a également profité de l'occasion pour inviter les délégués à la fête du 1^{er} mai du LCGB et à manifester leur solidarité ce jour-là.

Par cette conférence, le LCGB confirme son engagement à former et accompagner ses délégués, acteurs essentiels du dialogue social au quotidien.



Plus d'infos sur
l'eCIT





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Un cadre renové pour les enfants sénégalais du CREPE.

Depuis 2009, le Centre de Ressources Éducatives et de Protection des Enfants (CREPE) à Mboro, œuvre pour l'inclusion éducative et la protection des enfants les plus vulnérables. Il fonctionne grâce à un partenariat entre l'ONG sénégalaise Jeunesse et Développement et l'ONGD luxembourgeoise Guiden a Scouten fir ENG Welt.



Chaque année, ce centre accueille environ 180 enfants et jeunes, âgés entre 5 et 14 ans, dont une quarantaine en situation de handicap. Il propose un parcours éducatif alternatif aux enfants issus de familles en situation de grande vulnérabilité, souvent non scolarisés.

Ceux accueillis avant 8 ans peuvent être réintégrés dans le système scolaire classique, tandis que les plus âgés suivent une formation continue au centre et peuvent passer le Certificat de fin d'études élémentaires. Un accompagnement vers la formation professionnelle est également proposé, notamment au CIFOP (Centre International de Formation Pratique) ou auprès d'artisans locaux.

Le CREPE dépasse le rôle d'un simple établissement éducatif : il constitue un véritable écosystème de protection et de sensibilisation communautaire. Le centre organise des camps de vacances, mène un travail de médiation familiale, sensibilise aux violences basées sur le genre et assure une veille pour la protection des enfants. Il soutient également l'éducation des jeunes talibés, qui sont généralement limités à un enseignement religieux dans les écoles coraniques.

Fin 2025, le centre a bénéficié de travaux de rafraîchissement comprenant la peinture, la plomberie et la réfection de la toiture, afin d'offrir aux enfants un cadre plus accueillant. Les enfants, ainsi que leurs encadreurs, peuvent désormais évoluer dans un environnement plus épanouissant et sécurisant.



Ces améliorations ont un impact direct sur leur quotidien. « Le centre est devenu plus accueillant et on se sent à l'aise dans les classes. Les toilettes sont propres et très pratiques », témoigne Bakary NDIAYE (15 ans). « La peinture est belle ainsi que la décoration. On a refait aussi l'embellissement avec les fleurs », partage Diamo THIAW (11 ans).

Du côté de l'équipe éducative, les changements facilitent également le travail au quotidien. « La réfection des toitures, des fenêtres, des portes, des salles de classe ventilées ainsi que les toilettes nous facilitent l'encadrement. L'environnement est bien », souligne Fatimata LY, monitrice au centre.

A l'été 2026, l'aire de jeux sera à son tour renovée grâce à l'engagement d'un groupe de jeunes scouts luxembourgeois et sénégalais, dans le cadre du projet Odysée Sénégal.

Aujourd'hui, le CREPE est une référence régionale en matière d'éducation, de protection et d'inclusion des enfants vulnérables.

Si vous voulez soutenir l'association « Guiden a Scouten Fir ENG Welt », vous pouvez faire un don sur le compte suivant :

IBAN :

LU54 1111 0882 8010 0000

BIC : CCPLLULL

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



Anthogyr S.A.



Signature le 13 octobre 2025

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

Acquis :

- introduction d'une prime d'intéressement ;
- améliorations quant au bien-être au travail ;
- introduction de deux nouveaux articles comme le droit à la déconnexion et un engagement des partenaires sociaux de maintenir un dialogue social ouvert et constructif.



Ville de Diekirch



Signature le 17 octobre 2025

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

Acquis :

- modernisation de certaines dispositions existantes ;
- renforcement de la transparence administrative ;
- mesures financières progressives.



CMCM



Signature le 24 octobre 2025

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

Acquis :

- amélioration sur la flexibilité de l'horaire mobile ;
- introduction du télétravail régulier à 20% du temps de travail annuel ;
- augmentation du congé annuel de deux journées ;
- amélioration du congé social ;
- paiement d'une allocation unique et exceptionnelle de régularisation ;
- augmentation linéaire des salaires de 1% ;
- introduction d'une prime de flexibilité pour le travail du week-end.



Commune de Bous-Waldbredimus



Signature le 31 octobre 2025

Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- harmonisation des conditions de travail et cadre commun pour la rémunération, le temps de travail, les congés, la formation continue, ainsi que plusieurs ajustements et améliorations.



FORMATION CONTINUE

Nouveau catalogue de formation en ligne

Découvrez le nouveau catalogue de formation syndicale du LCGB pour le 1^{er} semestre 2026 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





POST Telecom



Signature le 13 novembre 2025
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027

Acquis :

- transposition de l'accord salarial à partir du 1^{er} janvier 2026, avec une augmentation de 2,5 % ;
- adaptations textuelles.



Luxlait Association Agricole et Luxlait Expansion S.A.



Signature en décembre 2025
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- amélioration de la prime de polyvalence ;
- augmentation de la prime de pénibilité ;
- revalorisation des primes de permanence ;
- amélioration des suppléments pour les heures médicales ;
- augmentation de la prime d'absentéisme.



ArcelorMittal Centre Logistique Européen (AMCLE)



Signature le 11 décembre 2025
Valable pour une durée de 3 ans

Acquis :

- amélioration des conditions liées aux chèques-repas ;
- introduction d'une nouvelle grille salariale.



Groupe CFL multimodal



Signature en décembre 2025
Valable jusqu'au 31 décembre 2027

Acquis :

- introduction progressive d'une allocation unique en fin d'année ;
- un jour de congé supplémentaire et revue de la fréquence d'attribution des jours de congé fidélité ;
- introduction de la préretraite progressive offrant de nouvelles perspectives en fin de carrière.



PreZero Lamesch



Signature en décembre 2025
Valable du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2028

Acquis :

- versement d'une prime unique en 2025 ;
- augmentation salariale ;
- revalorisation de la valeur des chèques-repas ;
- ajustement des congés en fonction de l'ancienneté ;
- augmentation de la prime de chef d'équipe ;
- conversion de la prime pour travaux spécifiques en un paiement supplémentaire par heure.



Kuehne+Nagel



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

Acquis :

- augmentation des jours de congé supplémentaires en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- amélioration de la prime d'ancienneté.



CASINO 2000



Signature en décembre 2025
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- augmentations salariales garanties et récurrentes ;
- mise en place d'une nouvelle grille de salaires ;
- intégration des nouveaux congés extraordinaires.



Ville de Grevenmacher



Signature le 16 janvier 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- augmentations de plusieurs primes.



Commune de Kopstal



Signature le 21 janvier 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- augmentation des primes pour travaux salissants, dangereux et pénibles ;
- augmentation de 43 % de la prime cimetière.



Secteur de gardiennage et de surveillance



Signature le 29 janvier 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027

Acquis :

- rédefinition du champ d'application afin d'inclure tous les salariés du secteur ;
- augmentation salariales régulières tous les deux ans ;
- un jour de congé supplémentaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- demandes de congé digitalisées, pour plus de transparence et une meilleure organisation, surtout en été ;
- meilleure valorisation des heures supplémentaires ;
- adaptations de l'organisation du temps de travail.

Entreprises





L'avenir de la navigation fluviale

Le LCGB et l'ETF organisent une conférence spécialisée

Le LCGB a organisé, en collaboration avec la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), une conférence de haut niveau sur la navigation fluviale dans le cadre du projet « Delivering Fair Transport for All » financé par l'UE. Augmentation des volumes de transport, problèmes d'infrastructure, transition énergétique, évolution démographique et digitalisation : les défis économiques ne s'arrêtent pas aux portes de la navigation intérieure.

Lors de la conférence organisée le 29 octobre 2025, à l'hôtel *Kameha Grand* à Bonn, des experts du secteur ont mis en lumière les défis et les perspectives d'avenir de ce secteur de transport central et ont discuté ensemble de solutions possibles.

Le premier discours liminaire a été prononcé par Jaap GEBAARD, secrétaire général de la Waterborne Technology Platform. Il a présenté les développements dans les domaines de la digitalisation et des bateaux télécommandés. Jaap GEBAARD a souligné que la digitalisation aura des répercussions tant sur les salariés que sur les aspects environnementaux. Il est nécessaire de définir dès aujourd'hui des normes et des responsabilités claires, afin de rendre la transition technologique durable et sûre.

Tim GÖDDE, directeur de la gestion des navires / directeur général de la division Gestion des navires chez HGK Shipping, a ensuite mis en lumière les défis complexes auxquels le secteur est confronté : l'automatisation, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la formation initiale et continue, la transition énergétique, la décarbonisation et les procédures d'autorisation complexes ont un impact tant sur les employeurs que sur les employés.



Pour lire la suite, tournez la page.

Alors que les entreprises doivent rendre leurs flottes compétitives et respectueuses de l'environnement, elles ne doivent pas pour autant négliger la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée.

La troisième intervention a été celle de Jacques KERKHOF, président de l'ETF Inland Waterway Transport. Fort de ses nombreuses années d'expérience en tant que capitaine, formateur et consultant, il a mis l'accent sur la formation initiale et continue. Il a clairement indiqué qu'il fallait renforcer l'attractivité de la profession afin d'attirer les jeunes vers la navigation fluviale. Dans le même temps, une formation moderne et pratique est essentielle pour préparer les employés aux défis de l'avenir.

La conférence a clairement montré que la navigation fluviale se trouve à un tournant. La digitalisation, la durabilité et la sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée sont les facteurs clés qui détermineront la viabilité future du secteur. Ce n'est que si les employeurs, les employés, les responsables politiques et les partenaires sociaux travaillent main dans la main, que les conditions nécessaires pourront être créées pour garantir la compétitivité et des conditions de travail équitables.

Le LCGB et l'ETF continueront à faire avancer ce dialogue et s'engageront à faire en sorte que la voix des salariés continue d'être entendue à l'avenir.



Les 9 et 10 décembre 2025, le LCGB a participé à Bruxelles à la conférence organisée par la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), réunissant avec succès de nombreux acteurs autour du thème du secteur des transports publics.

Les syndicats, les militants écologistes, les associations d'usagers, les employeurs et les décideurs politiques, dont la députée européenne Lena SCHILLING, ont discuté des points communs, des objectifs et des stratégies afin de développer des transports publics durables, accessibles et socialement responsables en Europe.

Construire ensemble une stratégie pour une transition juste dans les transports publics

Aux côtés de nombreuses organisations européennes, nous avons réaffirmé l'importance d'une transition juste, qui protège les travailleurs tout en répondant aux enjeux climatiques. Les participants, venus de tout le continent, se sont engagés à renforcer leur coopération afin d'atteindre cet objectif.

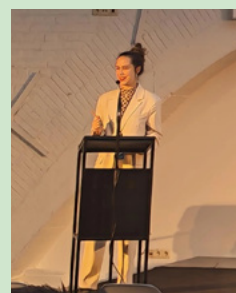
Cette forte convergence servira de base à l'élaboration de stratégies et d'actions communes pour faire campagne en faveur de :

- un développement massif des transports publics dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe.
- une transition juste pour les travailleurs face au passage progressif aux bus zéro émission.

- une responsabilisation de tous les niveaux de gouvernance afin de garantir la mise en œuvre effective d'une transition juste.

Cet événement, soutenu par la Confédération syndicale internationale et la Fondation européenne pour le climat dans le cadre du projet « Clean Industrial Deal », marque une étape importante pour renforcer la défense des travailleurs du secteur et affirmer la voix syndicale dans les décisions européennes.

Le LCGB continuera à s'investir pleinement dans ces travaux pour que la transition écologique rime avec progrès social.





LCGB-SERVICES & COMMERCE

Piquet de protestation des employés de Zara, Bershka, Pull & Bear, Stradivarius, Massimo Dutti et Zara Home.

Le 28 novembre 2025, l'OGBL et le LCGB ont organisé un piquet de protestation devant le centre commercial de la Cloche d'Or, pour manifester contre l'attitude de la direction d'ITX (Zara, Bershka, Pull & Bear, Stradivarius, Massimo Dutti et Zara Home) envers ses employés. Pour cela, le Black Friday, l'un des jours les plus lucratifs pour le commerce, a été choisi de manière ciblée.

Déjà depuis un an, les syndicats négocient la nouvelle convention collective. Après de nombreuses promesses et engagements non tenus de la part de la direction, tels que l'amélioration des chèques-repas, la révision de la grille salariale et la reconnaissance du travail quotidien des équipes, les syndicats se heurtent aujourd'hui à un mur de mépris et d'arrogance.

Non seulement aucune proposition concrète n'a été faite, mais la direction a également opté pour des comportements que les syndicats ne peuvent accepter :

- non-respect des engagements,
- exclusion des représentants syndicaux des réunions essentielles,
- communication trompeuse et contradictoire,
- et même tentatives d'intimidation.

Ce sont des méthodes inacceptables. Et cela dans un pays où le dialogue social est considéré comme un pilier fondamental de la société.

Malheureusement, ce n'est pas un cas isolé. Ailleurs aussi, les syndicats sont confrontés à des directions qui bafouent le dialogue social, bloquent les négociations et prennent unilatéralement des décisions qui ne sont pas dans l'intérêt de leurs employés ou de l'entreprise.

À l'instar du gouvernement luxembourgeois et de son changement de paradigme : il consulte, puis décide seul.

La revendication des syndicats est claire : il est temps de mettre fin à ce pseudo-dialogue. Il est temps de mettre fin à cette logique qui fait passer la rentabilité avant les personnes. Les employés ont droit à une véritable convention collective, au respect des engagements pris et à un dialogue social digne de ce nom.





18 décembre 2025 :
action symbolique à la
Chambre des Députés

HEURES D'OUVERTURE DANS LE COMMERCE

Le LCGB et l'OGBL demandent un moratoire et une étude d'impact social.

Le débat autour de l'extension des heures d'ouverture dans le commerce entre désormais dans une phase décisive. À l'heure où le projet de loi s'apprête à franchir l'étape du vote, l'OGBL et le LCGB estimaient indispensable de marquer un temps d'arrêt. Avant de modifier en profondeur l'organisation du travail dans un secteur déjà fragilisé, il est essentiel de prendre la mesure des conséquences sociales qui en découleront. Or, à ce stade, aucune étude d'impact indépendante n'a été réalisée. Les travailleurs du commerce, parmi les moins bien rémunérés du pays et déjà soumis à des horaires difficiles, seraient pourtant les premiers à en ressentir les effets, aussi bien sur leur santé, leur vie familiale ou leur équilibre quotidien.

L'OGBL et le LCGB tiennent une nouvelle fois à attirer l'attention sur le fait que les employeurs eux-mêmes ne voient pas l'intérêt de cette réforme. L'extension des heures d'ouverture n'apportera en effet aucun gain économique tangible. Les coûts augmenteront, tout comme les contraintes organisationnelles, tandis que le risque d'une spirale concurrentielle poussera chaque commerce à s'aligner sur le premier qui décidera d'ou-

vrir plus tard. En d'autres termes, cette mesure entraînera une dynamique perdante pour tous, dictée non par un besoin réel mais par la peur de perdre du terrain.

Quant à l'argument selon lequel cette réforme répondrait à une demande pressante des consommateurs, ce dernier se heurte lui aussi à la réalité. Rien n'indique en effet que la majorité des consommateurs souhaitent faire leurs courses à des heures « extrêmes », et encore moins que cette pratique devienne la norme. Si l'on prétend que la société réclame des services disponibles jusqu'à 21h, comment expliquer alors qu'aucune administration publique ne soit invitée à suivre cette logique ? Le parallèle suffit à démontrer que l'argument ne repose pas sur une véritable analyse de besoins, mais sur une perception brouillée de ce que la modernité exigerait.

Face à ces zones d'ombre, l'OGBL et le LCGB ont demandé qu'un moratoire soit appliqué avant toute décision finale. Une étude d'impact social, indépendante et sérieuse, doit précéder toute réforme aux effets aussi profonds. L'OGBL et le LCGB ont également appelé à rétablir un dialogue social complet,

ouvert et respectueux, impliquant toutes les organisations représentatives du salariat. Une société qui s'apprête à transformer l'organisation du travail doit pouvoir le faire de manière éclairée, transparente et équitable.

Afin de rendre visibles ces enjeux, une action symbolique a été organisée devant la Chambre des Députés le 18 décembre, jour de la mise au vote du projet de loi en question. Cette action a eu pour objectif de rappeler que derrière les horaires et les chiffres, il y a des vies réelles, des familles, des travailleurs qui méritent mieux qu'une réforme menée au pas de course.

L'OGBL et le LCGB souhaitent que le temps nécessaire soit pris pour choisir le modèle de société que nous souhaitons, ensemble. L'extension des heures d'ouverture ne peut pas se faire au détriment de celles et ceux qui font vivre le commerce au quotidien. La véritable modernité ne s'écrit pas contre les travailleurs, mais avec eux.

*Communiqué par l'OGBL et le LCGB,
le 11 décembre 2025*



SECTEUR PUBLIC

Les inégalités salariales doivent enfin cesser.

À travail égal, salaire égal. À conditions égales, droits égaux. Pour l'OGBL et le LCGB, ce principe fondamental n'est ni optionnel, ni négociable. Pourtant, en 2026, force est de constater que des inégalités profondes et structurelles continuent de gangrener le secteur public au Luxembourg.

Entre salariés de l'État, des communes et des établissements publics, des différences de traitement persistent alors que les missions, les responsabilités et les exigences professionnelles sont pourtant tout à fait comparables. Cette situation est injuste, socialement inacceptable et politiquement irresponsable.

Pour l'OGBL et le LCGB, il est plus que temps d'y mettre un terme. C'est la raison pour laquelle les deux syndicats entament dès à présent une campagne visant à y remédier. L'OGBL et le LCGB rencontreront ainsi dans les prochaines semaines les responsables politiques, aussi bien nationaux que communaux, pour leur exposer la situation et leur faire part de leurs revendications.

Pour une seule valeur du point indiciaire – Pour la fin de la discrimination salariale !

Comment peut-on accepter en effet que les communes et certaines institutions publiques n'appliquent toujours pas la valeur haute du point indiciaire (« héije Punktwert ») ? Pourquoi maintenir artificiellement une différence pourtant injustifiable entre une valeur « héich » et une valeur « kleng » du point indiciaire ?

Le maintien de ces deux valeurs constitue une discrimination salariale organisée. Il frac-

ture le secteur public, met les salariés en concurrence et crée des inégalités alors que les missions exercées sont équivalentes.

L'OGBL et le LCGB revendiquent dans ce contexte clairement et sans ambiguïté :

- une seule et unique valeur du point indiciaire (« héije ») pour l'ensemble du secteur public,
- la fin immédiate de toute distinction salariale entre salariés selon leur employeur public.

Pour le respect de l'expérience – Stop au mépris des carrières !

Comment peut-on justifier ensuite que les salariés de l'État ne puissent voir leur ancienneté reconnue que jusqu'à un maximum de 12 ans, alors qu'un employé communal peut quant à lui continuer d'évoluer dans sa carrière et même être fonctionnarisé à partir de 10 ans d'ancienneté ?

Aujourd'hui, le temps passé au service de la Couronne de l'État, d'une commune, d'un syndicat de communes ou d'un établissement public n'est comptabilisé que partiellement, même lorsque la carrière et l'expérience dépassent largement ce plafond arbitraire et injuste.

Limiter la reconnaissance de l'expérience professionnelle revient à nier des décennies d'engagement, de compétences et de savoir-faire.

L'injustice est encore plus criante lorsque, dans certaines communes, des conventions collectives reconnaissent 100% de l'ex-

périence professionnelle pour des salariés nouvellement engagés, tandis que des collègues présents depuis de nombreuses années continuent à être pénalisés.

Comment accepter que l'expérience des nouveaux soit reconnue pleinement, tandis que celle des anciens est méprisée ?

Ce système crée des écarts salariaux inacceptables, divise les équipes et détruit la cohésion au sein du secteur public.

L'OGBL et le LCGB exigent ainsi :

- la reconnaissance intégrale (100%) de l'expérience professionnelle pour toutes et tous,
- l'égalité de traitement, indépendamment de la date d'entrée en service ou de l'employeur public.

Pour un secteur public juste, transparent et respectueux – Des actes, pas des promesses !

Face à ces inégalités persistantes, l'OGBL et le LCGB refusent toute politique qui se réduirait à des demi-mesures ou à des discours creux et s'engagent résolument pour la transparence salariale, l'égalité réelle des droits et des conditions de travail, ainsi que le respect de chaque salarié du secteur public, quelle que soit son administration ou sa commune

*Communiqué par l'OGBL et le LCGB,
le 6 février 2026*



ARCELORMITTAL

L'OGBL et le LCGB demandent au Premier ministre de convoquer d'urgence une réunion tripartite sidérurgie.

Le Comité d'entreprise européen d'ArcelorMittal a été informé, le 29 janvier 2026, par la direction européenne du groupe du lancement d'une nouvelle étude portant sur une analyse des fonctions supports qui pourrait aboutir à la délocalisation des entités vers l'Inde et la Pologne.

Au total, l'étude portera sur un champ d'action comprenant 5.600 emplois en Europe ! Au Luxembourg, ce champ d'action comprendra 1.150 emplois.

A ce jour (Note de la rédaction : jusqu'à la clôture de la rédaction), les syndicats n'ont pas connaissance de l'impact éventuel sur le nombre d'emplois qui pourraient réellement être supprimés, mais il est clair que la brutalité de cette annonce a totalement indigné les syndicats européens, dont l'OGBL et le LCGB au Luxembourg.

Pour rappel, depuis octobre 2025, les syndicats luxembourgeois, le gouvernement et la direction d'ArcelorMittal mènent des négociations afin de renouveler l'accord tripartite qui est arrivé à échéance.

Ces négociations sont menées dans un contexte complexe, marqué par une conjoncture européenne et mondiale incertaine et très concurrentielle. De plus, la

direction générale d'ArcelorMittal peine à s'affirmer clairement et en détails sur ses engagements globaux. Cette situation enlève les négociations et compromet l'aboutissement des discussions vers un compromis pourtant essentiel à la pérennisation des sites de production luxembourgeois ainsi que de tous les emplois concernés.

Les organisations syndicales OGBL et LCGB ont eu connaissance d'un échange privilégié entre le Premier ministre et le CEO d'ArcelorMittal concernant cette situation compromettante pour les emplois au Luxembourg.

Suite à cette information et au vu des annonces faites au niveau européen ainsi que de leur impact potentiel sur le Luxembourg, l'OGBL et le LCGB ont adressé une lettre au Premier ministre pour lui demander la tenue urgente d'une réunion tripartite Sidérurgie, sous sa présidence, afin d'élucider cette situation.

Le modèle tripartite permet depuis des décennies de pérenniser les activités sidérurgiques dans le pays ainsi que tous les emplois afférents.

Il est indispensable que le gouvernement mette tout en œuvre afin de garantir la poursuite du modèle luxembourgeois qui nous est tant envié !

De leurs côtés, l'OGBL et LCGB s'opposent fermement à toute délocalisation qui pourrait mettre en péril l'emploi, les compétences et l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise.

Les syndicats sont totalement engagés dans ce dossier et défendent le modèle tripartite afin de pérenniser l'activité sidérurgique ainsi que tous les emplois concernés dans le pays.

Communiqué par l'OGBL et le LCGB,
le 11 février 2026



En date du 5 février 2026, le LCGB et l'OGBL ont envoyé une lettre au Premier ministre pour une demande d'entrevue urgente « Accord tripartite sidérurgie LUX 2030 ».

CNAL et ALMPS : l'OGBL et le LCGB obtiennent des garanties sur la protection des statuts et des conditions de travail

Le LCGB et l'OGBL ont été reçus en date du 26 novembre 2025 par la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale dans le cadre de la mise en place de la Centrale nationale d'achat et de logistique (CNAL) et de l'Agence luxembourgeoise des médicaments et produits de santé (ALMPS).

L'échange s'est déroulé dans un climat très constructif et a permis d'obtenir des clarifications et des garanties importantes concernant la protection des statuts ainsi que la continuité des conditions de travail du personnel concerné.

Le ministère a confirmé que les fonctionnaires et employés publics conserveront intégralement leur statut public et que les salariés actuellement couverts par la CCT-FHL continueront d'en relever. Les futurs recrutements à la CNAL s'effectueront également sous le régime FHL.

Pour l'Agence nationale des médicaments, il a été précisé qu'environ trente-cinq agents disposeront d'une véritable modalité de choix, portant à la fois sur la possibilité de rejoindre la nouvelle agence et, le cas échéant, sur l'option de conserver leur statut public ou d'envisager un statut privé. Les modalités exactes devront encore être définies en concertation.

L'OGBL et le LCGB ont exprimé de manière ferme leur opposition à toute forme de sous-traitance dans ces domaines

sensibles. La création de nouveaux établissements publics ne peut en aucun cas devenir un vecteur de dérégulation ou de fragmentation des services.

Les points suivants ont été clairement confirmés :

- Maintien intégral du statut public pour les fonctionnaires et employés concernés.
- Maintien du régime FHL pour les salariés actuellement couverts par la CCT-FHL.
- Recrutements futurs à la CNAL sous le régime FHL.
- Possibilité de choix pour les agents concernés par l'ALMPS.

En tant que partenaires sociaux incontournables dans le secteur de la santé, les deux syndicats ont souligné la nécessité d'une transparence totale et d'une implication continue des représentants du personnel dans toutes les étapes du processus législatif et organisationnel.

Le LCGB et l'OGBL resteront particulièrement vigilants quant à l'évolution de ce dossier.

*Communiqué par l'OGBL et le LCGB,
le 27 novembre 2025*



Réforme du référentiel SAMU du CGDIS des changements lourds sans concertation

L'OGBL et le LCGB, seules organisations représentatives du secteur de la santé, ont pris connaissance d'un projet de réorganisation du SAMU au sein du CGDIS.

Ce projet prévoit d'élargir l'accès aux fonctions du SAMU à des infirmiers sans spécialisation en anesthésie-réanimation, modifiant profondément la composition et le fonctionnement des équipes d'urgence.

Les syndicats regrettent qu'une telle réforme soit envisagée sans concertation avec les professionnels, alors qu'elle touche un modèle éprouvé reposant sur l'articulation précise entre médecins, infirmiers spécialisés et pompiers. Changer cet équilibre risque de fragiliser des mécanismes essentiels garantissant l'efficacité des interventions.

L'OGBL et le LCGB rappellent que cohérence, répartition des rôles et reconnaissance des compétences sont fondamentales pour le SAMU. Toute modification doit se faire en transparence, sur base d'une analyse partagée des besoins, et non sous la pression de considérations de flexibilité ou de coûts.

Ils demandent donc :

- l'ouverture d'une concertation structurée avec les professionnels concernés ;
- le maintien d'un cadre garantissant la complémentarité des compétences au sein du SAMU.

Le bon fonctionnement du service d'urgence repose sur la stabilité des équipes, la reconnaissance de leur savoir-faire et la confiance dans les processus établis. Toute réforme menée sans ces garanties pourrait compromettre la force et la crédibilité du SAMU luxembourgeois.





Distributions

- 1 Cactus
- 2 Lycée Technique du Centre
- 3-11 LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 12 Paul Wurth
- 13 Commune de Goesdorf
- 14 Post Telecom
- 15 Aquasud
- 16-18 Distribution de la brochure sur les véhicules autonomes par le LCGB-Transport
- 19-23 LCGB-ASG
- 24 Wallenborn
- 25 Hôpitaux Robert Schuman
- 26-31 LCGB-Construction & Artisanat
- 32-33 CFL multimodal



LIBERTY DUDELANGE

Un dossier honteux et inadmissible jusqu'au bout !

Depuis la faillite de l'entreprise Liberty Steel en novembre 2024, l'OGBL et le LCGB n'ont cessé d'alerter sur la situation inacceptable dans laquelle sont plongés les salariés qui travaillaient pour l'entreprise et l'incertitude intenable qui perdurent, faute de décisions concrètes des autorités compétentes.

Perte d'emploi, manque de perspectives professionnelles et craintes quant à leur avenir accompagnent les salariés depuis lors.

D'abord victimes des agissements de leur ancien employeur qui les a laissés pendant longtemps dans l'incertitude, les salariés ont ensuite eu un espoir concret de voir l'entreprise être reprise, qui s'est ensuite évaporé, lors du retrait du possible repreneur.

Cela fait désormais de longs mois que les dossiers des salariés concernés n'avancent pas — malgré un travail intensif mené conjointement par les services ministériels, les organisations syndicales et le curateur de la faillite. Une solution avait pourtant été identifiée : l'ouverture du droit à la préretraite-ajustement pour les salariés remplissant les conditions légales et des tentatives pour retrouver un emploi aux victimes de cette situation intolérable.

Lors d'une réunion avec le ministre de l'Economie Lex DELLES et l'ancien ministre du Travail, Georges MISCHO, il avait été confirmé que quelques salariés concernés pourraient être éligibles à cette mesure et qu'une

convention entre le ministère compétent et le curateur était envisageable juridiquement. Cette voie avait d'ailleurs fait l'objet de plusieurs mois de concertation et d'un accord de principe — les deux ministres avaient pris des engagements.

L'OGBL et le LCGB dénoncent dans ce contexte avec force le soudain revirement des deux responsables politiques et de leurs conseillers ministériels, qui invoquent désormais de prétendus obstacles juridiques, remettant brutalement en cause la solution longuement travaillée et attendue par les salariés depuis des semaines et dénoncent surtout la volteface de l'ancien ministre du Travail à peine deux semaines après s'être pourtant engagé à mettre en place des préretraites ajustement.

Pour l'OGBL et le LCGB, il est inacceptable que cette possibilité soit désormais écartée, alors même que des engagements publics et politiques clairs ont été pris envers les salariés concernés.

Derrière ces dossiers, il y a aujourd'hui des femmes et des hommes en grande précarité, pour qui la préretraite représente bien souvent la seule issue digne — des salariés qui sont aujourd'hui confrontés à de grandes difficultés pour retrouver un emploi, malgré leur grande expérience professionnelle et le manque de main-d'œuvre dans les différents secteurs de l'industrie et de l'économie luxembourgeoise en général.

L'OGBL et LCGB appellent le gouvernement et surtout le nouveau ministre du Travail à envoyer un signal politique fort, en respectant les engagements pris et en débloquent ainsi sans délai cette situation, afin de garantir la dignité et la sécurité existentielle des salariés concernés.

Lorsque ces dossiers auront enfin été résolus dans l'intérêt des salariés, il faudra, selon l'OGBL et le LCGB, procéder à une révision de plusieurs dispositions légales en matière de faillite, d'accompagnement des salariés et de préretraites afin d'éviter que de telles situations dramatiques ne se reproduisent à l'avenir.

*Communiqué par l'OGBL et le LCGB,
le 11 décembre 2025*





Plan social chez ING Luxembourg

Le 24 octobre 2025, après de longues mais constructives et respectueuses discussions, les syndicats ALEBA, LCGB et OGBL, en étroite collaboration avec la délégation du personnel de ING, ont trouvé un accord avec la direction d'ING Luxembourg. Ces négociations ont abouti à une signature d'un plan social qui couvrira les 124 employés potentiellement impactés.

Malgré la décision regrettable de la direction de procéder à des suppressions d'emplois dans le cadre d'un plan social, cet accord a été conclu dans un esprit de dialogue ouvert et de collaboration, avec pour objectif commun de soutenir tous les employés concernés par la transformation stratégique en cours.

Le plan social prévoit des indemnités financières additionnelles et comprend également un soutien dédié à la transition de carrière et à la formation. Ces mesures garantissent que le plan social offre des conditions décentes et respectueuses à tous les employés concernés.

Dans le cadre de la réorientation stratégique d'ING Luxembourg vers les activités de Private Banking et de Wholesale Banking, la direction d'ING a décidé de mettre en œuvre des changements structurels et une réduction de certaines positions au moyen d'un plan social.

Les syndicats tiennent à souligner que tout a été mis en œuvre pour offrir les meilleures conditions de départ possibles aux employés concernés.



Plan social chez Amazon Luxembourg

Amazon a annoncé officiellement le 28 novembre 2025 son intention de licencier 470 salariés de l'entreprise — un chiffre sans précédent qui représente 10% des effectifs d'Amazon Luxembourg. L'entreprise affirme que ces licenciements massifs s'inscrivent dans le cadre d'une réorientation stratégique visant à accroître les investissements dans l'intelligence artificielle. L'OGBL et le LCGB estiment toutefois que le motif est clair : la cupidité de l'entreprise. Il est indéfendable qu'Amazon licencie des travailleurs tout en reconnaissant que l'entreprise se porte bien, ce qui constitue un euphémisme sachant que le géant de la Tech a enregistré des bénéfices records de plus de 332 milliards de dollars l'année dernière.

Le moment choisi pour cette annonce est particulièrement cynique. L'information a été communiquée à la délégation du personnel par courrier électronique quelques instants seulement après que la direction locale d'Amazon ait rencontré l'ancien ministre du Travail, Georges MISCHO, pour discuter de la possibilité de négocier un plan de maintien dans l'emploi. Une approche qui démontre le manque d'intérêt porté par Amazon en vue d'une réduction du nombre de licenciements ou de la recherche de solutions internes telles que la formation ou le redéploiement des salariés concernés.

Il ne s'agit pas là d'une démarche responsable de la part de l'entreprise. Cette décision cruelle privilégie les profits au détriment des moyens de

subsistance de centaines de travailleurs, plongeant leurs familles et leurs entourages dans une profonde incertitude dans un marché de l'emploi déjà difficile. De nombreux salariés concernés sont spécialement venus s'installer au Luxembourg pour travailler chez Amazon, et pour les titulaires d'une Carte Bleue européenne pour les ressortissants de pays tiers, les conséquences d'un licenciement sont particulièrement graves.

Anticipant ces moments difficiles, l'OGBL et le LCGB ont lancé de manière proactive des campagnes en 2024 afin de garantir l'élection de délégués syndicaux au sein de la délégation du personnel d'Amazon. Ainsi, pour la première fois, les délégués des organisations syndicales seront présents à la table des négociations, renforçant ainsi la capacité de la délégation du personnel à garantir que les intérêts des salariés se trouvent au cœur de tout accord.

Une revendication clé des deux syndicats demeure la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi avant tout licenciement sec. Les entreprises technologiques rentables peuvent et doivent mettre en œuvre ce type de mesure, au lieu de licencier en masse des centaines de travailleurs pour augmenter leurs marges.

L'OGBL et le LCGB sont déterminés à demander des comptes à Amazon et expriment leur entière solidarité avec tous les salariés d'Amazon au Luxembourg.

ISS Facility Services : le délégué LCGB honoré pour son acte de sauvetage

L'entreprise ISS Facility Services décerne chaque mois le prix « Apple of the Month Award » à des collaborateurs qui se sont distingués par un mérite particulier.

En octobre 2025, le prix a été attribué au délégué du LCGB Abdelaziz BELHEN-

NICHE pour son intervention réfléchie et salvatrice lorsqu'un collègue a été victime d'une crise d'étouffement et qu'Abdelaziz a pratiqué la manœuvre de Heimlich.

Le LCGB tient également à remercier Abdelaziz pour son engagement inspirant !





Réunions de travail

- 1 MOLA
- 2 Commune de Beckerich
- 3 ABSC
- 4 Comité LCGB-Indusid
- 5 Les Internats Jacques Broquart
- 6-7 LCGB-Transport
- 8 Comité LCGB-Construction & Artisanat
- 9 Comité LCGB-ACAP
- 10-11 Ville de Luxembourg
- 12 Cactus
- 13-14 Comité LCGB-Nettoyage de bâtiments
- 15 HGK Dry Bulk
- 16 LCGB-Secteur Public
- 17 Comité LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif



LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

RENCONTRE AVEC LA FCG ÖSTERREICH

Le LCGB a accueilli au Luxembourg Michael SCHEDIWY-KLUSEK, secrétaire général de la FCG Österreich (Fraktion Christlicher Gewerkschafter), dans le cadre d'une rencontre visant à consolider les liens déjà forts entre les deux organisations syndicales.

Lors de cette visite constructive, le secrétaire général du LCGB, Francis LOMEL a présenté les nouveaux services du LCGB, ainsi que les projets en cours destinés à mieux soutenir les salariés au Luxembourg. La réunion a également permis d'aborder les perspectives de collaboration future entre le LCGB et la FCG.

Les deux organisations ont réaffirmé l'engagement de renforcer leur coopération à travers des actions communes en matière de formation et d'information ainsi que des initiatives conjointes pour défendre les droits des travailleurs au-delà des frontières.



LCGB-RENTIERS

La Commission des LCGB-Rentiers s'est réunie le 25 septembre 2025 à la centrale pour s'échanger sur l'actualité et les événements à venir. L'ordre du jour comprenait notamment la présentation des différentes excursions et des événements prévus pour 2025 / 2026.



LCGB-COMMUNITY ESCH

Le LCGB-Community Esch a organisé le 7 novembre 2025 une soirée fromage qui a réuni près de 50 participants. Dans une atmosphère conviviale et chaleureuse, les participants ont pu profiter d'un moment d'échange et de détente autour d'une belle sélection de fromages, accompagnée d'une animation musicale qui a contribué à l'ambiance festive de la soirée.

AIDE ET ASSISTANCE POUR LES FRONTALIERS

Connaissez-vous déjà nos bureaux Info-Center frontaliers ?

Les conseillers du LCGB sont à votre disposition à

- Thionville (1, place de la gare F-57100 Thionville)
- Merzig (Saarbrücker Allee 23 D-66663 Merzig)
- St. Vith (TRIANGEL Vennbahnstraße 2 B-4780 St. Vith)

Vous trouverez toutes les informations sur les horaires d'ouverture sur lrgb.lu ou en scannant le code QR





CONFÉRENCE DES LCGB-RENTIERS

Présentation de la nouvelle prestation du LCGB et discussion sur des thèmes d'actualité.

Le 21 novembre 2025, le LCGB a réuni plus de 100 membres pour une conférence consacrée au Service Senior Plus, à la réforme des pensions et à la situation financière de la CNS.

Après un discours de bienvenue de Nico HOFFMANN, président de la commission des LCGB-Rentiers, Dani GOMES, responsable de l'INFO-CENTER, a présenté le nouveau Service Senior Plus destiné aux membres de longue date qui ont des questions sur l'assurance maladie, de pension, ou qui rencontrent des difficultés avec l'assurance dépendance ou ont besoin d'aide pour des démarches administratives.

Ensuite, Christophe KNEBELER, membre du comité de direction, a présenté en détail la réforme des pensions ainsi que la situation financière de la CNS, tout en exposant la position et les revendications du LCGB.

Les participants ont ensuite pu poser leurs questions, abordant divers aspects liés aux sujets du jour dans un échange constructif.

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

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



Plus d'infos sur le Service Senior Plus



L'HUMAIN AU CŒUR

Quelques réflexions sur le rôle du LCGB dans la société luxembourgeoise, suite à la première encyclique du nouveau pape Leon XIV « Dilexi te » (« je t'ai aimé »).



Paul Muller
Aumônier national

Le LCGB vise à promouvoir une société solidaire et démocratique, sur les plans politique, social, économique et culturel, en s'inspirant de la doctrine sociale chrétienne, tout en respectant la conception spirituelle et individuelle de ses membres.

En tant qu'aumônier national du LCGB, je me permets de présenter et de rappeler quelques points forts de la doctrine sociale de l'Église pour notre engagement actuel et futur.

En octobre 2025, le pape Léon XIV a publié sa première grande encyclique intitulée « Dilexi te - Sur l'amour envers les pauvres », qui traite de la justice sociale. Le Pape y dénonce l'économie qui tue, l'inégalité, la violence envers les femmes, la malnutrition et la crise de l'éducation. Il adhère à l'appel de François en faveur des migrants et appelle les croyants à élever leur voix pour dénoncer les structures d'injustice qui doivent être détruites par la force du bien.

Il suit les traces de ses prédécesseurs : Jean XXIII avec l'appel aux pays riches à ne pas rester indifférents devant les pays opprimés par la faim et la pauvreté ; Paul VI en tant que défenseur des pauvres ; Jean-Paul II, qui a consolidé doctrinalement la relation privilégiée de l'Église avec les pauvres ; Benoît XIV, avec sa lecture plus politique des crises du troisième millénaire. Enfin, François, qui a fait du souci « des pauvres » et « avec les pauvres » l'une des pierres angulaires de son pontificat.

L'encyclique rappelle les principes éthiques fondamentaux pour la société

Le pape insiste sur différentes formes de pauvreté comme la pauvreté matérielle, sociale, morale, culturelle et celle liée aux droits et aux libertés. Il juge insuffisant l'engagement à éliminer les causes structurelles de la pauvreté dans des sociétés marquées par de nombreuses inégalités, par l'émergence de nouvelles formes de pauvreté plus subtiles et plus dangereuses et par des règles économiques efficaces pour la croissance, mais pas pour le développement humain intégral. La richesse a augmenté, mais avec des inégalités.

Il se félicite toutefois des initiatives internationales, comme les objectifs du Millénaire des Nations Unies pour lutter contre la pauvreté, mais rappelle que le chemin reste long face à la domination de « l'économie qui tue » et à l'écart grandissant entre minorité privilégiée et majorité défavorisée.

Il appelle à un changement de mentalité, en se libérant avant tout de l'illusion d'un bonheur qui découlerait d'une vie aisée. Celle-ci pousse de nombreuses personnes vers une

vision de l'existence fondée sur la richesse et la réussite sociale à tout prix, même aux dépens d'autrui et à travers des systèmes politico-économiques injustes.

Servir les pauvres, selon lui, est une rencontre entre égaux, un geste concret, mais porteur de transformation.

La fin du pouvoir de l'argent

Le Pape évoque la lutte contre les effets destructeurs de l'empire de l'argent menée par des mouvements populaires, guidés par des dirigeants souvent soupçonnés et même persécutés. Ceux-ci invitent à dépasser cette idée des politiques sociales conçues comme une politique envers les pauvres, mais jamais avec les pauvres, jamais des pauvres.

Finalement, la conclusion importante pour nous tous, membres du LCGB

Les structures d'injustice doivent être reconstruites et détruites par la force du bien, par un changement de mentalités, mais aussi, avec l'aide des sciences et de la technique, par le développement de politiques efficaces pour la transformation de la société.

Notre engagement doit toujours viser à mettre l'humain au cœur de nos actions, avec une attention particulière aux plus vulnérables.



Le 8 octobre 2025, le secrétaire général et le secrétaire syndical du LCGB ont rencontré le secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg, Yannick VINCENT. Lors de cet échange, plusieurs sujets d'actualité ont été abordés, ainsi que les activités prévues pour 2025-2026.

Le 2 février 2026, le secrétaire général et le secrétaire syndical du LCGB ont rencontré le secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg, Yannick VINCENT, ainsi que le Permanent Frontalier à devenir, Gauvain SERVAIS.

Cette rencontre a permis d'aborder plusieurs sujets d'actualité, notamment la collaboration entre les deux organisations syndicales ainsi que les activités prévues pour l'année 2026.



Le 11 février 2026, le secrétaire général et le secrétaire syndical du LCGB ont rencontré Gauvain SERVAIS, permanent frontalier en devenir de la CSC, ainsi que Brigitte WAGNER, consultante du LCGB Info-Center de St. Vith.

Les discussions ont porté sur un échange entre le bureau LCGB de St. Vith et le bureau de la CSC à Arlon, sur l'organisation de la soirée d'information sur la déclaration d'impôts 2026 à Arlon, ainsi que sur la préparation d'un flyer présentant les avantages de la double affiliation.



Le LCGB a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de nos collègues Giorgio PRESCIUTTI, Paul FABER et Anicet HOFFMANN.

Giorgio PRESCIUTTI

Nous garderons de Giorgio le souvenir d'un membre dévoué de la section LCGB-Dippach, qui s'est investi pendant 58 années.

Paul FABER

Paul a démontré son engagement syndical pendant de nombreuses années en tant que déléguée du LCGB-SESM.

Anicet HOFFMANN

Le LCGB remercie Anicet pour son engagement comme co-fondateur de la Section professionnelle LCGB-SESM Differdange et son dévouement pendant plus de 10 ans en tant que secrétaire permanent de la délégation des employés Arbed-Differdange,

SERVICES DU LCGB

PRIME D'ENCOURAGEMENT POUR ÉTUDES UNIVERSITAIRES

Les formulaires de demande d'octroi pour l'année scolaire 2024/2025 pour les enfants des membres LCGB (affiliés depuis plus de 20 ans) sont disponibles via :

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

Date limite d'envoi des demandes : 1^{er} mai 2026
LCGB-Gestion Membres
B.P. 1208
L-1012 Luxembourg



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

SOZIALE FORTSCHRÉTT DIGITALE

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



Pour modifier votre abonnement :

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

**Et si l'accès
au logement
devenait un droit
pour tous, plus
un privilège ?**

impr∞f

une économie juste et
durable est possible



improof.lu