

03/2026

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Tenir son cap !
P. 2

Info-Center

Une présence renforcée
sur le terrain
P. 5

L'union fait la force

Un an d'Union des syndicats
OGBL-LCGB
P. 11



Patrick DURY
Président National
du LCGB

Tenir son cap !

“ La rentrée de cette année se fait dans un contexte particulier. Certes, l'accord tripartite du 8 juin 2026 a permis de renouer le dialogue social rompu depuis plus de deux années, de soutenir le pouvoir d'achat et de mettre en œuvre un certain nombre de pistes permettant la sauvegarde des emplois et des existences des salariés concernés.

Néanmoins, la fin d'année risque d'être marquée par le renforcement des différentes crises qui nous accompagnent maintenant déjà depuis beaucoup trop longtemps.

L'agression russe envers l'Ukraine s'aggrave de semaine en semaine et la guerre israélo-américaine contre l'Iran s'intensifie ; la flambée des prix des produits pétroliers bat un record après l'autre et les conséquences sur l'inflation ont entraîné une hausse des taux d'intérêt directs avec des conséquences néfastes pour l'emprunt et l'économie.

À cela s'ajoute une incertitude croissante sur la paix et la sécurité dans les différents États européens. Cyberattaques et vols de drones ont pour conséquence des perturbations massives dans le fonctionnement de la société et de la vie de chacun.

Les responsables politiques en Europe, tout comme ceux du gouvernement luxembourgeois, ont du mal à formuler les bonnes réponses, peinent à trouver les réponses adéquates à des défis de plus en plus virulents qui touchent les citoyens à tous les niveaux et sapent la confiance dans nos institutions et dans notre démocratie parlementaire.

À cela s'ajoutent des politiques erronées au niveau du volet social qui ont confondu, parfois de façon trop volontaire, des réformes nécessaires au niveau de la sécurité sociale et de la relance économique avec une casse sociale et une flexibilisation complète du droit du travail.

Ce qui est devenu la norme dans nos pays limitrophes, en France et en Allemagne, n'a pas eu lieu dans notre pays. L'engagement de l'Union des syndicats OGBL et LCGB a mis fin à une politique qui a pour seule devise la recherche du gain et du rendement financier.

Cette politique, couplée aux différentes crises et incertitudes, a bel et bien fait basculer le paysage politique européen. Les résultats électoraux récents de l'extrême-droite et de l'extrême-gauche en Allemagne sont inquiétants au plus haut niveau, les sondages en France, avec en perspective un président de la République issu d'un des camps extrêmes du paysage politique français, le sont également.

“ **Face à cette situation, ce sont les organisations syndicales qui doivent tenir le cap et s'engager sur tous les fronts pour une société juste et équitable.**

Au niveau national, nous devons renforcer notre engagement au sein de l'Union des syndicats OGBL-LCGB, ceci non seulement, mais aussi en vue de la confrontation avec l'AMMD qui semble vouloir prioriser le rendement financier par rapport aux besoins et au bien-être des patients.

Finalement, nous devons absolument renforcer notre engagement syndical à la base de notre succès.

Le Comité exécutif du LCGB a pris les décisions en vue de renforcer notre encadrement des salariés au cœur des entreprises et la proximité de notre présence, avec la mise en place de bureaux Info-Center supplémentaires. C'est pourquoi deux nouveaux Info-Center ont ouvert leurs portes en septembre, à Wasserbillig et à Clervaux.

C'est également dans cette optique que nous allons organiser le 28 octobre 2026 un congrès extraordinaire du LCGB afin d'adapter nos statuts aux besoins d'une société en pleine mutation, confrontée à la digitalisation et à l'intelligence artificielle.

Nous avons besoin d'organisations syndicales fortes et indépendantes, proches des salariés, qui basent leur engagement non seulement sur l'action mais également sur des prestations et services dont les salariés auront de plus en plus besoin.

Le LCGB est décidé à tenir son cap.

SOMMAIRE

4	À vos côtés
10	Actualité
22	Conventions collectives
26	Entreprises
42	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

Luxembourg



Esch/Alz



À VOS CÔTÉS



ette

Ettelbruck

Merzig

Thionville

Differdange

Wasserbillig

Clervaux



INFORMER, CONSEILLER ET ACCOMPAGNER UNE PRÉSENCE RENFORCÉE SUR LE TERRAIN

Le LCGB est constamment à la recherche de nouvelles façons d'améliorer ses services et prestations afin d'accompagner au mieux ses membres au quotidien.

Cette volonté s'est notamment concrétisée par l'ouverture d'un nouvel Info-Center à Clervaux et la réouverture de celui de Wasserbillig, renforçant ainsi notre présence à travers le pays.

Grâce à nos Info-Centers, à nos permanences informatives et à l'Info-Center mobile, le LCGB va directement à la rencontre des salariés, au plus près de leur lieu de travail et de leur quotidien.

Nos consultants sont à votre écoute pour vous informer, conseiller et accompagner en matière de droit du travail et de droit social, avec ou sans rendez-vous.

Cette présence sur le terrain traduit une conviction simple : un syndicat doit être accessible là où les salariés en ont besoin. Parce que défendre les droits, c'est aussi être présent, disponible et proche de celles et ceux que nous représentons.



BESOIN D'UN CONSEIL ?

Découvrez tous nos
Info-Centers sur lcgb.lu
ou scannez le code QR





Réouverture

INFO-CENTER WASSERBILLIG



2, Grand-Rue | L-6630 Wasserbillig

(situé à côté de la gare)



Tous les mardis de 15h00 - 19h00



Seulement sur rendez-vous

Sur demande, des rendez-vous peuvent également être fixés en dehors de cette permanence.



Nicole STEIL

Présidente de la Commission
des Frontaliers Allemands

☎ +352 691 733 141

✉ wasserbillig@lcgb.lu



**Avec salle de réunion
pour les délégués du LCGB**

Infos & réservation :

✉ pooladmin@lcgb.lu



Nouveau

INFO-CENTER CLERVAUX

L'Info-Center
St. Vith est
désormais
fermé



36, Grand-Rue | L-9710 Clervaux



Tous les vendredis de 09h00 - 17h00

*Nous élargirons prochainement nos horaires de permanence.
Nos membres en seront informés en temps utile.*



Seulement sur rendez-vous



Brigitte WAGNER

Consultante LCGB

☎ +352 671 013 610

✉ bwagner@lcgb.lu



BUREAUX INFO-CENTER

Conseil personnalisé au Luxembourg et dans la Grande Région.

8

**BUREAUX
INFO-CENTER**
au Luxembourg et
à la frontière

16

CONSULTANTS
à votre écoute, offrant de
l'aide et de l'assistance en
différentes langues

1

**INFO-CENTER
MOBILE**
pour vous soutenir au sein
de votre entreprise

LUXEMBOURG

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

ESCH/ALZETTE

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

ETTELBRUCK

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

DIFFERDANGE

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

WASSERBILLIG

2, Grand-Rue
L-6630 Wasserbillig
👤 Nicole STEIL
☎ +352 691 733 141

CLERVAUX

36, Grand-Rue
L-9710 Clervaux
👤 Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

Consultations sans rendez-vous !

Heures d'ouverture

www.lcgb.lu



Prise de rendez-vous
toujours possible

✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

💻 TonLCGB.lu

Rendez-vous obligatoire
pour le service d'impôts et la
lecture tachygraphe

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 6861 9381 778

THIONVILLE

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



CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32

INFO-CENTER MOBILE

Notre consultante vous soutient au sein de votre entreprise :

- aide et assistance en matière de droit du travail et droit social
(questions sur le congé, fiche de salaire, avertissement, licenciement, ...)
 - estimation de pension
- réception de la déclaration d'impôt



Mandy NOESEN

Consultante de
l'Info-Center mobile
☎ +352 691 733 019
✉ mnoesen@lcgb.lu

Ou visitez soit l'Info-Center mobile à **Ettelbruck**

- » Jeudi de 13h00-16h30
- » consultation sans rendez-vous

soit l'Info-Center mobile à **Wasserbillig**

- » 12.10.26 | 19.10.26 | 21.10.26 | 16.11.26
18.11.26 | 25.11.26 | 30.11.26
- » de 13h00-16h30
- » consultation avec rendez-vous

Un seul guide, tous nos services !

Découvrez la brochure actuelle « Services & Prestations » sur lcgb.lu
ou scannez le code QR



POINTS DE CONTACT LCGB



LCGB Services

Questions sur nos services

- ☎ +352 49 94 24-600
- 🕒 Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
- ✉ services@lcgb.lu



LCGB Gestion Membres

Changement de vos coordonnées

- ☎ +352 49 94 24-421
- 🕒 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
- Hotline renforcée de 8h00 – 8h30
- ✉ infocenter@lcgb.lu



SERVICE SENIOR PLUS

Conseils pour les seniors

- ☎ +352 49 94 24-200
- 🕒 Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 17h00
- ✉ seniorplus@lcgb.lu

Actualité





L'UNION FAIT LA FORCE POUR LES DROITS DES SALARIÉS UN AN D'UNION DES SYNDICATS OGBL-LCGB

Un an d'engagement commun et un objectif clair : la défense efficace des intérêts des salariés au Luxembourg.

Sur la page suivante, nous revenons sur les moments forts de l'action menée au cours de l'année écoulée par l'Union des syndicats OGBL-LCGB. Le rapport d'activité a été adopté à l'occasion de l'assemblée générale de l'Union des syndicats, le 29 juin 2026.

Un an seulement après sa création, l'Union des syndicats OGBL-LCGB s'est imposée comme la seule force capable de défendre avec détermination et efficacité le modèle social luxembourgeois. Elle a prouvé que l'unité syndicale est un outil puissant, tant dans les négociations avec les décideurs politiques que lors des mobilisations et à travers des propositions concrètes face aux grands défis économiques et sociaux de notre pays.

Cette première année marque une étape importante, mais elle est loin d'être une fin en soi. L'Union des syndicats OGBL-LCGB poursuivra à l'avenir avec détermination son engagement commun afin de préserver les acquis sociaux, de relever de nouveaux défis et de continuer à représenter avec force la voix des salariées et des salariés.



UNE PREMIÈRE ANNÉE POUR CONSTRUIRE L'UNION ET LE RAPPORT DE FORCE ET OBTENIR DES RÉSULTATS



**Création de
l'Union des syndicats
OGBL-LCGB**
le 20 juin 2025



**25.000
manifestants**
le 28 juin 2025



**Des dizaines
d'actions syndicales**

16

**communiqués
de presse**



4

**conférences
de presse**

6

**tracts
nationaux**

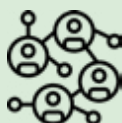


2

**grandes
conférences
des délégués**

13

**réunions
du bureau
exécutif**



En une seule année d'existence, l'Union des syndicats s'est imposée comme la seule force capable de garantir la défense du modèle social luxembourgeois.

Elle a démontré que l'unité syndicale constitue un levier puissant pour défendre les intérêts des salariés, qu'il s'agisse de négocier avec les pouvoirs publics, de mobiliser sur le terrain ou de porter des propositions sur les grands défis économiques et sociaux.

Cette première année ne constitue cependant qu'une étape. Les défis demeurent nombreux. Forte de l'expérience acquise et du rapport de force construit avec les salariés, l'Union des syndicats poursuivra son engagement afin de renforcer encore la justice sociale, le dialogue social et les droits des salariés, des pensionnés et de leurs familles.

De nouvelles attaques pourraient se profiler notamment sur la question de l'organisation du temps de travail. Le dossier « travailleurs de plateforme » est lui loin d'être clos.

Et si les derniers indicateurs vont dans le bon sens, de nouvelles attaques contre notre système de santé restent à craindre.

Quoi qu'il en soit, l'état du monde et la situation préoccupante dans bon nombre de pays européens, tout comme la situation économique globale ne laissent présager rien de bon pour l'avenir. Face à tous ces défis et risques, face aux transformations qui nous attendent et aux attaques à venir, renforcer l'unité syndicale et l'unité de toutes les forces qui croient à la démocratie, au progrès et à la justice sociale devient primordial.

La création et le renforcement continu de l'Union des syndicats ont été la seule bonne décision à prendre, renforcer davantage l'unité syndicale à l'avenir est une nécessité !



Découvrez ici le
rapport d'activité
complet



Rencontre conviviale

Lors d'une rencontre conviviale des membres du Comité central du LCGB et du Comité national de l'OGBL, les co-présidents de l'Union des syndicats OGBL-LCGB ont remercié les membres pour leur soutien.

Sans eux, un accord tripartite et un retour au dialogue social n'auraient pas été possibles.



Échange sur le Plan d'action national contre le racisme (PAN AR)

Le matin du 18 juin 2026, une délégation du LCGB et de l'OGBL, ainsi que des responsables du ministère de la Famille, de la Solidarité, du Vivre ensemble et de l'Accueil des réfugiés, se sont réunis pour échanger sur le Plan d'action national contre le racisme (PAN AR). Ce plan est un document ouvert et évolutif qui peut être adapté en fonction des nouveaux besoins, des retours des partenaires, de l'avancement des mesures ou sur la base d'études – tout en respectant sa gouvernance.



Les discussions ont surtout porté sur l'importance d'un engagement commun contre toute forme de discrimination et de racisme, ainsi que sur la promotion de l'égalité des chances, de la cohésion sociale et d'un vivre-ensemble respectueux.

Ces échanges ont une nouvelle fois montré que la lutte contre le racisme nous concerne tous et nécessite la collaboration de tous les acteurs de la société.



POUVOIR D'ACHAT

Crédit d'impôt conjoncture (CIC) : où en est la mise en œuvre ?

En réaction à l'inflation massive résultant du conflit au Proche-Orient, les partenaires sociaux ont décidé, dans le cadre de l'accord tripartite du 8 juin 2026, entre autres, d'introduire un crédit d'impôt conjoncture (CIC) afin de renforcer le pouvoir d'achat des salariés et de compenser, au moins en partie, la hausse du coût de la vie. Or, à ce jour, les salariés attendent toujours la mise en œuvre de cette mesure d'allègement promise.

Pourquoi le CIC n'a-t-il pas encore été versé ?

Afin que le CIC puisse être crédité par l'employeur à ses salariés, il faut cependant que la loi correspondante soit votée et entrée en vigueur. Ce n'est malheureusement toujours pas le cas.

En l'absence d'un avis du Conseil d'Etat, le projet de loi n'a malheureusement pas pu être voté avant la dernière séance plénière de la Chambre des députés avant la pause estivale.

Quand le CIC devrait-il être mis en œuvre ?

Les commissions parlementaires, qui examinent les projets de loi avant leur vote, siégeront à partir de la mi-septembre 2026. Le vote de la loi est probable après la reprise des séances plénières en octobre 2026.

Attention : versement rétroactif

Une fois publiée au Journal officiel, la loi entrera immédiatement en vigueur. Au plus tard à la fin du mois qui suit cette publication, les entreprises devront bonifier en une seule fois les CIC rétroactivement dus depuis juin 2026.

Le LCGB déplore que cette mesure importante de l'accord tripartite n'ait pas pu entrer en vigueur plus rapidement. C'est précisément en période de hausse des prix et d'incertitudes économiques que les salariés ont besoin d'allègements concrets et rapides.

Le LCGB assurera un suivi de l'évolution du dossier parlementaire et informera sans délai ses membres dès que la loi aura été adoptée.



Le calendrier prévisionnel du CIC



8 JUIN 2026

Accord tripartite



OCTOBRE 2026

Vote probable de la loi



**AU PLUS TARD FIN
NOVEMBRE 2026**

**Versement rétroactif
des CIC dus depuis juin 2026**



Une fois la loi entrée en vigueur, le LCGB veillera, ensemble avec ses délégués, à ce que tous les salariés perçoivent intégralement et sans autre retard le crédit d'impôt conjoncture auquel ils ont droit.



CHÔMAGE

Révision du règlement européen 883/2004 : l'Union des syndicats OGBL-LCGB interpelle les députés européens sur les enjeux du chômage des travailleurs frontaliers.

Le 29 juin, une délégation de l'Union des syndicats OGBL-LCGB a rencontré les députés européens, Tilly METZ, Martine KEMP, Marc ANGEL et Charles GOERENS, dans le cadre d'un échange consacré à la révision du règlement européen 883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Le 18 mai dernier, l'Union des syndicats OGBL-LCGB avait en effet déjà publié un communiqué de presse dans lequel elle saluait comme une avancée importante le principe selon lequel le pays du dernier emploi deviendrait compétent pour le paiement des allocations de chômage des travailleurs frontaliers. Tout en reconnaissant cette évolution positive, les deux organisations syndicales avaient néanmoins souligné que de nombreuses questions demeuraient ouvertes en ce qui concerne la mise en œuvre de cette révision du règlement européen.

La rencontre avec les députés européens a ainsi été l'occasion de se pencher sur ces questions et d'attirer l'attention sur plusieurs points qui nécessitent encore des clarifications. L'Union des syndicats OGBL-LCGB a notamment insisté sur la nécessité d'éviter toute situation dans laquelle des travailleurs frontaliers pourraient être exclus ou désavantagés en raison de dispositions transi-

toires, de critères d'application divergents ou d'interprétations administratives restrictives.

Les deux syndicats ont également rappelé que la question du chômage des travailleurs frontaliers ne peut être réduite à sa seule dimension financière. Elle doit être abordée de manière globale, en intégrant pleinement les dimensions sociales et les besoins d'accompagnement des personnes concernées. Les conséquences sociales potentielles de cette réforme doivent être examinées de près, notamment en matière de sécurité sociale, de prestations familiales, d'accès à la CNS, de contrôles, ainsi que d'éventuelles sanctions et des droits de recours. En outre, lorsqu'un travailleur perd son emploi, les questions relatives au suivi personnalisé, à l'accompagnement vers un nouvel emploi, à l'accès aux formations ou encore à la réinsertion professionnelle sont tout aussi essentielles que le versement des indemnités de chômage.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a également souligné que le projet de règlement prévoit une période de transition de sept ans afin de permettre au Luxembourg d'adapter ses systèmes aux nouvelles règles. Si ce délai offre le temps nécessaire à cette adaptation, il ne doit en aucun cas servir de

prétexte pour en retarder la mise en œuvre. Au contraire, l'OGBL et le LCGB estiment qu'il est essentiel d'entamer sans délai les discussions nécessaires et de procéder aux ajustements requis afin de garantir une mise en œuvre efficace qui protège les travailleurs frontaliers. Les organisations syndicales appellent par conséquent le gouvernement à se saisir de ce dossier sans attendre et à travailler, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, aux adaptations qu'impliquent les nouvelles règles.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB était représentée à la réunion par Mandy NOESEN (LCGB - Responsable des relations internationales, européennes et de la Grande Région), Christophe KNEBELER (LCGB - membre du comité de direction), Adrien NUIJTEN (OGBL - Responsable des frontaliers belges) et Christian SIMON-LACROIX (OGBL - Responsable sections frontalières françaises). Le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB était représenté par Katia NEVES (Chargée de mission).

*Communiqué par
l'Union des syndicats OGBL-LCGB,
le 07 juillet 2026*



TRANSPARENCE SALARIALE

L'Union des syndicats OGBL-LCGB dénonce l'inaction du gouvernement luxembourgeois concernant la directive européenne.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB ainsi que leurs départements des femmes respectifs, OGBL Equality et LCGB-Femmes, dénoncent avec fermeté le fait que le gouvernement luxembourgeois n'ait pas respecté le délai de transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Alors que la directive devait être transposée en droit national au plus tard le 7 juin 2026, aucun projet de loi n'a été déposé à temps à la Chambre des députés.

Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, ce retard est inacceptable. Il envoie un signal politique désastreux d'un gouvernement qui ne prend pas suffisamment au sérieux la lutte contre les inégalités salariales entre femmes et hommes, alors même que celles-ci persistent au Luxembourg sous des formes bien réelles.

Le gouvernement ne peut pas se cacher derrière les indicateurs généraux ou derrière l'image d'un Grand-Duché prétendument exemplaire. Certes, certains chiffres peuvent donner l'impression d'une situation plus favorable que dans d'autres pays européens, mais cette lecture est largement insuffisante. Les inégalités ne se limitent pas au salaire horaire.

Elles se manifestent sur le salaire annuel surtout sur les primes et bonus de fin d'année, dans le temps de travail, les carrières, la progression professionnelle et leurs impacts sur les pensions en fin de carrière.

La directive européenne sur la transparence salariale constitue donc une avancée importante qui doit permettre aux salarié(e)s d'obtenir davantage d'informations sur les rémunérations, de mieux identifier les discriminations et de renforcer les moyens d'action en cas d'inégalité salariale. Mais la transparence ne suffit pas à elle seule. Elle doit déboucher sur des corrections concrètes, des mécanismes de contrôle efficaces et une implication réelle des syndicats et des représentants du personnel.

C'est précisément pour cette raison que le retard du gouvernement luxembourgeois est particulièrement grave. En ne déposant pas à temps un texte de transposition, le gouvernement prive les salariés, les représentants du personnel, les syndicats et les entreprises d'un cadre clair. Il crée de l'incertitude là où il faudrait de la détermination. Il perd un temps précieux alors que les inégalités, elles, ne disparaissent pas d'elles-mêmes.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB rappelle que l'égalité salariale n'est pas une question secondaire ou symbolique. C'est une question de justice sociale, de respect du travail et de dignité. C'est aussi une condition indispensable pour améliorer la qualité de l'emploi, renforcer l'autonomie économique des femmes et lutter contre la précarité.

Pour l'Union des syndicats, la transposition de la directive doit même aller au-delà du strict minimum européen. Le Luxembourg doit se doter d'un cadre ambitieux, efficace et contraignant, en insistant également sur le rôle central des conventions collectives. Là où la négociation collective est forte, les structures de rémunération sont plus transparentes, les carrières plus lisibles et les

salariés mieux protégés contre les discriminations.

À l'inverse, là où les conventions collectives sont faibles ou inexistantes, les inégalités persistent, voire s'aggravent. C'est pourquoi la transposition de la directive va main en main avec l'élaboration d'un plan d'action pour augmenter la couverture des conventions collectives au Luxembourg ; autre dossier où le Luxembourg a pris du retard.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB demande au gouvernement de présenter sans délai un projet de loi ambitieux, élaboré en concertation étroite avec les partenaires sociaux et de faire de la transparence salariale un véritable outil de lutte contre les discriminations.

L'égalité salariale ne peut pas attendre. Le gouvernement luxembourgeois a manqué l'échéance européenne. Il doit maintenant assumer ses responsabilités et corriger immédiatement le tir.

*Communiqué par
l'Union des syndicats OGBL-LCGB,
le 11 juin 2026*





TRAVAIL SUR LES PLATEFORMES

114^e Conférence internationale du Travail à Genève.

Les États membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi que les représentants des travailleurs et des employeurs, se sont réunis du 1^{er} au 12 juin 2026 à Genève à l'occasion de la 114^e Conférence internationale du Travail (CIT). Comme chaque année, les organisations syndicales luxembourgeoises OGBL et LCGB ont eu l'occasion d'assister à la conférence et de participer aux discussions. Parmi les principaux points à l'ordre du jour de la conférence figuraient notamment le travail sur les plateformes numériques, le dialogue social et le tripartisme, ainsi que la promotion de l'égalité des genres dans le monde du travail.

L'OGBL était représenté à la CIT par Véronique EISCHEN-BECKER et Pitt BACH, membres du Bureau exécutif, ainsi que par Sonia NEVES, secrétaire centrale. Le LCGB était représenté par Angelo ZANON et Gaby SCHAUL-FONCK. Katia NEVES, chargée de mission, représentait le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB.

Une convention historique sur le travail décent dans l'économie des plateformes

La CIT a adopté une nouvelle Convention sur le travail décent dans l'économie des plateformes, avec 406 voix pour, 4 contre et 36 abstentions. Soutenue par l'OGBL, le LCGB, le gouvernement et les représentants patronaux luxembourgeois, elle renforce la protection des travailleurs des plateformes.

Elle vise notamment à lutter contre la fausse indépendance, encadrer la gestion algorithmique, garantir la transparence des plateformes et renforcer les droits fondamentaux, la protection sociale, la rémunération ainsi que la santé et la sécurité au travail. Combinée à la directive européenne sur les travailleurs des plateformes, elle offre de nouveaux outils pour améliorer leur protection au Luxembourg.

Renforcer le dialogue social

Une résolution de l'OIT a également réaffirmé le rôle essentiel du dialogue social et du tripartisme face aux transformations du monde

du travail. Elle souligne notamment que la représentativité des organisations est indispensable à la légitimité, la crédibilité et l'efficacité du dialogue social, tout en appelant les États à renforcer les institutions du travail et les droits syndicaux.

Faire progresser l'égalité des genres

L'OIT a par ailleurs adopté une résolution appelant à renforcer l'égalité des genres au travail, notamment à travers l'égalité salariale, la lutte contre les discriminations, la violence et le harcèlement, une meilleure protection sociale et un accès accru des femmes aux emplois d'avenir.

Application des normes internationales

Enfin, la Commission sur l'application des normes a examiné 23 situations nationales, dont plusieurs cas concernant la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, mettant en évidence des manquements dans plusieurs pays.



RÈGLEMENT SUR LES RETOURS

Le centre droit fait une nouvelle fois alliance avec l'extrême droite
– l'OGBL et le LCGB dénoncent une tendance inquiétante !

Le 17 juin, les députés du Parlement européen sont parvenus à un accord politique sur le « règlement relatif aux retours », qui met en place un système commun pour le retour des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière dans l'Union. Le texte convenu a été approuvé par le Parlement européen lors d'un vote en séance plénière (418 voix pour, 218 contre et 30 abstentions). Les députés européens d'extrême droite, qui ont obtenu ce résultat grâce à une alliance avec le centre droit au Parlement, n'ont pas caché leur joie et ont célébré le résultat en scandant dans l'hémicycle « Send them back ! »

Les organisations syndicales luxembourgeoises OGBL et LCGB dénoncent avec véhémence cette alliance tactique entre le centre droit et l'extrême droite. Elles regrettent que le PPE (Parti populaire européen) du Parlement européen, auquel appartient également le parti luxembourgeois CSV, vote de plus en plus souvent aux côtés

des forces d'extrême droite en faveur de mesures antisociales et considèrent cette évolution comme particulièrement préoccupante, surtout à la lumière de la récente victoire électorale de l'AfD, parti d'extrême droite allemande, en Saxe-Anhalt. Les deux eurodéputées luxembourgeoises du CSV, Martine KEMP et Isabel WISELER-LIMA, ont d'ailleurs aussi voté en faveur du texte.

Cette nouvelle législation renforcera les procédures de retour des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière. Elle prévoit leur départ immédiat ou dans un délai fixé par les autorités, et élargit le recours à la détention dont la durée pourra aller jusqu'à 24 mois, y compris pour les enfants. Elle permettra également leur transfert vers des « centres de retour » situés hors de l'UE, sur la base d'accords avec des pays tiers, ainsi que des enquêtes et perquisitions visant à préparer leur renvoi.

L'OGBL et le LCGB se rallient à la position de la Confédération européenne des syndicats (CES) et soulignent que cette approche ne fera qu'aggraver la situation d'irrégularité et l'exploitation de ces personnes déjà vulnérables. Cette approche risque en effet de créer un climat de peur et de rendre ces personnes encore plus vulnérables face à leurs exploiters, par crainte de signaler les abus dont elles sont victimes.

En revanche, il faudra plutôt mettre en place des moyens pour lutter contre toute forme d'exploitation et favoriser l'intégration sur le marché du travail.

*Communiqué par le SECEC,
le 10 septembre 2026*

28^e régime (EU Inc.)

Les syndicats exigent une protection renforcée des salariés



Le 15 septembre 2026, des représentants du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) ont rencontré le ministre de l'Économie, Lex DELLES, ainsi que des représentants du Ministère de la Justice, pour discuter de la proposition de règlement européen relative au 28^e régime des sociétés, dite « EU Inc. », qui vise à créer un nouveau cadre juridique harmonisé au sein de l'UE afin de renforcer le marché intérieur et favoriser l'innovation.

Pleinement conscients de la nécessité pour l'UE de renforcer son marché intérieur et sa compétitivité, l'OGBL et le LCGB soulignent toutefois que cette ambition ne peut se faire au détriment des travailleurs et de leurs droits. En effet, comme présenté par la Commission européenne, le texte risque de permettre aux entreprises de choisir un cadre juridique européen différent de celui de l'État dans lequel ses salariés travaillent effectivement.

Cette situation pourrait notamment conduire à un contournement des règles na-

tionales en matière de droit du travail et de protection sociale, des droits syndicaux ainsi qu'à des pratiques de concurrence déloyale et de dumping social.

Dans ce même contexte, la question du champ d'application a également été abordée. Bien que présentée comme un soutien aux start-ups et scale-ups innovantes, le régime serait en effet également ouvert à d'autres entreprises ainsi qu'aux groupes multinationaux, leur permettant ainsi d'opter pour un cadre réglementaire moins contraignant et de contourner des normes nationales plus strictes en matière de travail et de protection sociale.

À cet égard, les deux organisations ont souligné que le droit du travail, les droits de participation et de co-détermination des salariés, ainsi que les conventions collectives et les obligations en matière de sécurité sociale doivent être régis par le droit de l'État membre dans lequel le travail est effectivement exercé.

Le ministre a indiqué partager cette analyse et a également souligné la nécessité de préserver pleinement les droits sociaux et les normes nationales applicables. L'OGBL et le LCGB insistent dès lors sur la nécessité de mettre en place des garanties suffisantes afin d'empêcher tout contournement de ces droits et de veiller à ce que le 28^e régime ne puisse être utilisé pour échapper aux obligations sociales.

Un autre point abordé a été la question du système d'enregistrement accéléré, qui permettra à une entreprise opérant sous le 28^e régime de s'enregistrer en 48 heures. Là encore, les syndicats ont souligné la nécessité de mettre en place des mécanismes de contrôle efficaces notamment pour garantir le respect des obligations fiscales, lutter contre le blanchiment d'argent et la fraude à la sécurité sociale.

L'idée proposée par la Commission concernant les plans d'actionnariat salarié (employee stock option plans), qui permettrait aux salariés d'acheter des actions de l'entreprise, est également remise en cause par les syndicats, qui demandent que le texte précise clairement que ces plans d'actionnariat salarié ne peuvent pas remplacer la rémunération ou les salaires négociés collectivement.

Enfin, en plus de contester le recours à l'article 114 du TFUE comme base juridique du 28^e régime, les deux organisations considèrent également qu'une directive, plutôt qu'un règlement comme le propose la Commission, permettrait aux États membres et aux partenaires sociaux de renforcer la protection des travailleurs lors de la transposition dans la législation nationale.

Communiqué par le SECEC,
le 18 septembre 2026

Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB

Restez toujours au courant des dernières actualités !

La newsletter Spotlight du LCGB regroupe toutes les informations pratiques :

- toutes les nouvelles importantes
actualité nationale, brochures informatives, etc.
- les actions dans les entreprises
p.ex. négociations de conventions collectives
- toutes les dates syndicales importantes
p.ex. manifestations et excursions
- nouvelles sur nos prestations membres

Visitez notre site web
www.lcgb.lu/newsletter et inscrivez-vous
ou scannez le code QR



RÉUNIONS POLITIQUES



Échange sur l'actualité politique et sociale avec le président de la Chambre des députés

Le président national du LCGB a rencontré le président de la Chambre des députés luxembourgeoise pour un échange constructif. La discussion a porté principalement sur les dossiers politiques et sociaux à venir ainsi que sur les défis actuels auxquels sont confrontés les salariés au Luxembourg.

Le dialogue direct avec les institutions politiques reste d'une importance capitale pour le LCGB afin de faire valoir les préoccupations des salariés et d'accompagner activement les évolutions à venir.

Réunion avec la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale

Le président national du LCGB Patrick DURY et le membre de direction responsable pour la politique sociale, Christophe KNEBELER, ont rencontré la ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, Martine DEPREZ, pour un échange constructif sur les défis actuels et les possibilités d'évolution de l'assurance maladie dans l'intérêt des patients.

Les deux interlocuteurs partagent l'avis que les besoins des assurés et des patients doivent figurer au centre des préoccupations et de toute réflexion sur le développement et la modernisation du système de santé. Pour le LCGB, il faut concrètement discuter et développer des pistes de solution qui améliorent durablement la prise en charge des patients et permettent leur orientation optimale au sein du système de santé et une meilleure coordination de leurs soins.



SOZIALE FORTSCHRÉTT DIGITALER

Moins de papier, plus de simplicité ! Recevez le « Soziale Fortschritt » directement dans votre boîte mail, en plus ou à la place de la version papier.

Pour modifier votre abonnement :

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





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

La radio communautaire Niayes FM renforce ses compétences et prépare le lancement de sa Web TV.

Du 21 au 24 avril 2026, l'équipe de la radio communautaire Niayes FM, partenaire de l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt au Sénégal, a participé à une formation destinée à renforcer ses compétences en journalisme radio et en production audiovisuelle.

Pendant quatre jours, journalistes, animateurs et techniciens ont perfectionné leurs connaissances en techniques d'interview, animation radio, éthique journalistique, montage audio, prise de son et maintenance du matériel. Les participants ont alterné apports théoriques, exercices pratiques et simulations d'émissions afin d'améliorer la qualité des programmes diffusés.



Cette formation constitue également une étape importante dans le développement du projet de Web TV de Niayes FM. Face à l'évolution des usages numériques, la ra-

dio souhaite proposer de nouveaux formats audiovisuels afin de toucher un public plus large, notamment les jeunes, tout en poursuivant sa mission d'information et de sensibilisation des communautés.

À l'issue de l'atelier, plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées : renforcer la rédaction, moderniser l'habillage sonore de la radio, développer de nouveaux contenus audiovisuels et poursuivre l'accompagnement technique des équipes.

En investissant dans les compétences de son personnel, Niayes FM confirme sa volonté de s'adapter aux nouveaux défis des médias communautaires. Cette montée en compétences permettra à la radio de continuer à jouer un rôle essentiel dans la diffusion d'informations locales, la promotion de l'éducation et la sensibilisation des populations de la région des Niayes.

Cette activité s'inscrit dans le cadre du partenariat entre l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt et Jeunesse et Développement (JED), qui œuvrent ensemble pour renforcer l'accès à une information de qualité et soutenir le développement des communautés locales au Sénégal.



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

IBAN :
LU54 1111 0882 8010 0000
BIC : CCPLLULL



Conventions collectives



Luxcargo Handling



Signature le 15 juin 2026
Valable jusqu'au 31 décembre 2029

Acquis :

- prime unique de 550 € brut ;
- nouvelle grille de salaire ;
- mise en place de 2 commissions paritaires ;
- harmonisation du report des congés ;
- introduction d'une prime d'engagement ;
- droit à 3 jours de congés prioritaires ;
- amélioration de la progressivité du 13^e mois ;
- possibilité de récupération des heures FLEX en 2 x 4h ou 1 x 8h par mois.



St George's International School



Signature le 16 juin 2026
Valable jusqu'au 31 décembre 2028

Acquis :

- carrière pour les enseignants non titulaires d'un diplôme d'enseignement ;
- flexibilité de la prise de congé pour le personnel administratif ;
- introduction d'une assurance décès et invalidité ;
- mise en place d'un régime de pension complémentaire ;
- augmentation de la valeur des chèques-repas à 12,20 €.



Performance Solutions Luxembourg S.à r.l.



Signature le 22 juin 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- adaptation de la grille salariale des salariés du concept de rôles ;
- versement d'une prime unique aux salariés du concept de rôles ;
- augmentation annuelle moyenne du salaire au mérite de 1,5 % pour les collaborateurs « Single Roll » ;
- adaptation de la prime de vacances selon l'ancienneté ;
- augmentation du nombre de jours de congé ;
- adaptation de la prime pour 25 ans d'ancienneté ;
- inscription du droit à la déconnexion.



CFL cargo & CFL technics



Signature fin juin 2026
Valable jusqu'au 30 juin 2028

Acquis :

- augmentation de l'allocation de fin d'année ;
- attribution d'un jour de congé d'ancienneté supplémentaire ;
- introduction de la préretraite progressive.



Sisto Armaturen



Signature le 25 juin 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- octroi d'une prime unique à l'ensemble du personnel ;
- augmentations salariales ;
- introduction d'une prime d'ancienneté ;
- possibilité, pour les salariés âgés de plus de 50 ans, de demander une réduction de leur temps de travail ;
- introduction d'un dispositif de protection des lanceurs d'alerte.



Ville d'Ettelbrück



Signature le 29 juin 2026
Valable jusqu'au 30 avril 2029

Acquis :

- nouvelle grille de salaire ;
- introduction d'une grille de salaire pour les personnes en réinsertion d'emploi ;
- prime d'ancienneté de 10 points après 10 ans de service ;
- pécule de vacances à 6 points indiciaires ;
- augmentation de la prime « fossoyeur » ;
- prime pour le téléphone à 2 points indiciaires ;
- amélioration de la prime de permanence.



ECORENOV.LU



Signature début juillet 2026
Valable du 1^{er} juillet 2026 au 30 juin 2029

Acquis :

- 27 jours de congé annuel ;
- 1 jour de congé supplémentaire à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- une prime trimestrielle ;
- une prime annuelle liée aux résultats de l'entreprise.



Commune de Wincrange



Signature le 9 juillet 2026

Acquis :

- revalorisation de la carrière B et suppression des carrières primaires ;
- amélioration du service de garde ;
- augmentation de la prime mensuelle pour le service des eaux ;
- possibilité de choisir entre l'ancienne et la nouvelle grille salariale pour les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017 ;
- 2 jours de congé supplémentaires pour le personnel d'entretien ;
- suppression de la possibilité d'externaliser du personnel vers des entreprises tierces ;
- prime unique pour les salariés de la catégorie B.



WSA



Signature mi-juillet 2026

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

Acquis :

- augmentation des salaires des différentes carrières ;
- 1 jour de congé supplémentaire accordé aux salariés à partir de 4 ans d'ancienneté ;
- revalorisation de la prime de chef de colonne et de la prime de vacances ;
- amélioration des modalités de la prime de présentisme ;
- introduction d'une prime énergie ;
- contribution de 50 % sur les repas du midi ;
- pause de midi de 15 minutes supplémentaires rémunérée ;
- conciliation entre les temps de travail et de repos.



Morganite Luxembourg



Signature début août 2026

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

Acquis :

- augmentation salariale linéaire évolutive liée à l'ancienneté et à l'évaluation annuelle ;
- augmentation et amélioration de la prime de présence ;
- augmentation des indemnités de déplacement ;
- introduction d'un compteur d'heures supplémentaires ;
- introduction du droit à la déconnexion.



Commune de Boulaide



Signature le 31 août 2026

Acquis :

- amélioration de la grille salariale ;
- augmentation du plafond du compte épargne-temps ;
- revalorisation de la prime pour le creusement d'une tombe.



Commune de Redange/Attert



Signature le 17 septembre 2026

Valable du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2028

Acquis :

- alignement des conditions de travail et de rémunération sur celles de la convention collective des communes du Sud ;
- prime salariale annuelle de 1 % pour l'année 2026.



FORMATION CONTINUE

Nouveau catalogue de formation en ligne

Découvrez le nouveau catalogue de formation syndicale du LCGB pour le 2^e 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





Entreprises



Fermeture d'Indorama Steinfort

Le groupe Indorama Ventures a annoncé le 30 juin 2026 le lancement d'une procédure de licenciement collectif et la fermeture définitive de son site de Steinfort, mettant en péril près d'une centaine d'emplois industriels et l'avenir de nombreuses familles. Pour l'OGBL et le LCGB, cette décision était inacceptable et ne pouvait être considérée comme une fatalité sans que toutes les alternatives permettant de préserver l'emploi soient sérieusement étudiées.

Face à cette situation, les syndicats se sont mobilisés pour défendre les emplois et garantir les meilleures perspectives possibles aux salariés concernés. Ils ont notamment demandé des rencontres d'urgence avec les ministres de l'Économie et du Travail afin d'examiner toutes les pistes permettant de préserver une activité industrielle sur le site et de limiter au maximum les conséquences sociales de cette fermeture annoncée.

Sur le terrain, les syndicats ont mené plusieurs actions de mobilisation afin de défendre les emplois et de maintenir la pression pour préserver l'avenir du site.

Le 22 juillet 2026, l'OGBL, le LCGB, la délégation du personnel et la direction d'Indorama Ventures Mobility Luxembourg ont finalement signé un plan social dans le cadre de la fermeture annoncée du site de Steinfort.

Tout au long des négociations, la priorité a été pour l'OGBL et le LCGB de défendre les intérêts des salariés concernés et d'obtenir les meilleures garanties possibles face à une décision de fermeture à laquelle ils continuent de s'opposer fermement. L'OGBL et le LCGB regrettent en effet profondément la disparition d'un site industriel historique et les conséquences qu'elle entraîne pour les salariés et leurs familles.

Pour lire la suite, tournez la page.

Les négociations, particulièrement intenses, ont néanmoins permis à l'OGBL et au LCGB d'obtenir un accord comprenant un ensemble de mesures destinées à accompagner les salariés jusqu'à la fermeture définitive du site et à faciliter leur transition vers un nouvel emploi.

Le plan social prévoit notamment des dispositifs de formation et de reconversion professionnelle, un accompagnement individualisé par un service d'outplacement, ainsi que différentes mesures destinées à favoriser la réinsertion des salariés sur le marché du travail.

L'accord prévoit également des indemnités extralégales venant compléter les dispositions prévues par la loi et par la convention collective.

La signature du plan social met un terme aux négociations, mais pas au travail de suivi. L'OGBL et le LCGB participeront, aux côtés de la délégation du personnel, à la commission de suivi qui veillera à la bonne application des mesures prévues par le plan social et assurera un suivi des situations individuelles.

Action de sensibilisation

Le LCGB a rencontré les équipes du poste du matin ainsi que du poste de nuit afin de leur distribuer des tracts d'information sur les enjeux actuels concernant l'avenir du site.



Solidarité avec les salariés d'Indorama

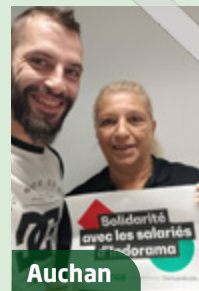
MESSAGES DE SOUTIEN DE NOS DÉLÉGATIONS



Dupont



Encevo



Auchan



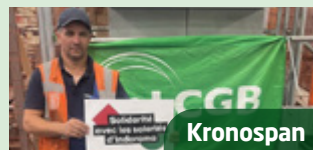
WSA



Euro-Composites



Sales-Lentz



Kronospan



Rotarex



Hyosung



Performance Solutions



Luxcargob Handling



Messages de soutien écrits reçus de la part de Jean-Claude Mafioly et des délégations LCGB chez Ceratizit, Contern SA et International Can

Travail de plateformes

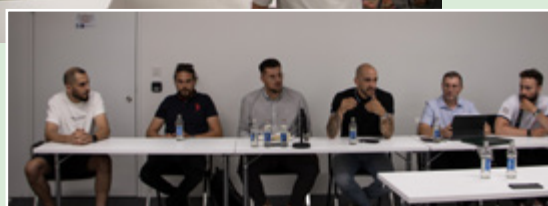
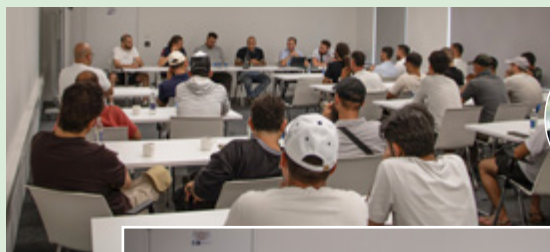
Les livreurs Wolt réunis pour définir les prochaines actions syndicales

Le 1^{er} juillet 2026, une réunion a eu lieu entre la direction Wolt et les syndicats LCGB et OGBL chez RH Experts Differdange afin de discuter des préoccupations des livreurs et pour faire partie de nos revendications.

Salle comble à la Chambre des salariés !

Les livreurs Wolt, venus nombreux le 15 juillet 2026 à la CSL, ont fait le point avec l'OGBL et le LCGB sur leur situation et sur les discussions menées ces dernières semaines. Ensemble, nous avons défini un calendrier des prochaines étapes et planifié les actions syndicales qui seront menées dans les mois à venir.

Le message est clair et unanime : les livreurs exigent du respect, de la justice et des conditions de travail qui permettent de vivre dignement de leur travail. La mobilisation continue.



Faillite Eko Constructions

Le LCGB donne aide et assistance aux anciens salariés

Le 2 septembre, une réunion d'information s'est tenue à l'attention des salariés d'Eko Constructions. Cette rencontre avait pour objectif de leur expliquer les différentes démarches à effectuer dans le cadre d'une faillite. Les participants ont notamment reçu des informations pratiques sur les procédures administratives à suivre ainsi que sur leurs droits en tant que salariés concernés par cette situation.

Le LCGB ne laisse pas les salariés seuls face à cette situation et continuera à s'engager pour leurs droits et leurs intérêts.



Navigation fluviale

Attention au décompte du salaire !

En raison de la multiplication des fiches de paie erronées et contradictoires, le LCGB a informé les salariés du secteur de leurs droits.

De plus, le LCGB a formulé les recommandations suivantes :

- Vérifiez minutieusement votre fiche de paie
- Signalez systématiquement toute ambiguïté
- En cas de doute, contactez l'Info-Center du LCGB ou la secrétaire syndicale compétente.



NETTOYAGE DE BÂTIMENTS

Des marchés publics équitables : Le LCGB soutient la mobilisation européenne.

Le 1^{er} juillet 2026, des centaines de salariés des secteurs du nettoyage, de la sécurité privée et des services de restauration se sont réunis à Paris pour une grande manifestation européenne organisée par UNI Europa en collaboration avec plusieurs organisations syndicales. Les délégués du LCGB-Nettoyage de Bâtiments ont également participé à cette mobilisation et ont défilé aux côtés des travailleurs européens.

Rassemblés sous le slogan « Nos droits ne sont pas à vendre – Pas de marché public sans convention collective », les participants ont adressé un message clair aux institutions européennes et aux gouvernements nationaux dans le cadre de la révision de la directive européenne sur les marchés publics :

- pas de marché public sans convention collective ;
- faire primer la qualité des services et les conditions de travail sur le seul critère du prix ;
- lutter contre les offres anormalement basses qui favorisent le dumping social et la concurrence déloyale.

Le LCGB rappelle que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a récemment confirmé que les pouvoirs publics pouvaient encourager la négociation collective dans le cadre des marchés publics. Cette décision constitue un signal fort en faveur de la protection des travailleurs et de la prise en compte de critères sociaux lors de l'attribution des contrats.

De plus, les conventions collectives jouent un rôle essentiel pour garantir des salaires décents, de bonnes conditions de travail et une concurrence loyale entre les entreprises. Leur respect dans les marchés publics est indispensable pour lutter contre le dumping social et promouvoir des emplois de qualité.

Le LCGB exprime sa solidarité avec les travailleurs mobilisés à Paris et soutient des marchés publics socialement responsables au bénéfice des salariés et des entreprises respectueuses de leurs obligations.

UNI Europa Property Services Conference 2026

Le LCGB et l'OGBL ont participé à la conférence de UNI Europa Property Services, réunissant les syndicats européens engagés dans la défense des salariés du secteur du nettoyage.

Les échanges ont porté sur les principaux défis du secteur : renforcement de la négociation collective, amélioration des conditions de travail, égalité entre les femmes et les hommes, protection des travailleurs migrants et lutte contre la concurrence déloyale, notamment dans les marchés publics.

Le LCGB et l'OGBL réaffirment leur engagement pour des emplois de qualité, des salaires équitables, des conditions de travail dignes et des conventions collectives fortes, notamment en veillant à ce que les marchés publics respectent les droits des travailleurs.





BESOIN D'UN CONSEIL OU D'UNE RÉPONSE À VOS QUESTIONS ?

Les délégué(e)s LCGB de Dussmann Service organisent régulièrement des permanences informatives pour vous accompagner et vous conseiller sur :

- » le travail et les conditions de travail
- » votre fiche de paie
- » vos congés
- » votre déclaration d'impôts
- » et bien plus encore !

Rencontrez les délégué(e)s de Dussmann Service :

- **LCGB à Luxembourg-Ville**
 - » 11, rue du Commerce | L-1351 Luxembourg | Salle Wolff
 - » de 08h00-12h00 le 29.10.2026, 12.11.2026, 26.11.2026 et 10.12.2026
 - » de 13h00-17h00 le 22.10.2026, 05.11.2026, 19.11.2026, 03.12.2026 et 17.12.2026
- **HRS Kirchberg**
 - » 9, rue Edward Steichen | L-2540 Luxembourg
 - » de 10h00-15h00 le 17.11.2026 et 07.12.2026
- **CHL**
 - » 4, rue Nicolas Ernest Barblé | L-1210 Luxembourg
 - » de 10h00-15h00 le 27.11.2026
- **Clinique d'Eich**
 - » 78, rue d'Eich | L-1460 Luxembourg
 - » de 10h00-15h00 le 15.12.2026

DUSSMANN SERVICE

Réunion d'information : le LCGB proche des gens.

Samedi 19 septembre 2026, plus de 30 salariés de Dussmann Service ont participé à une réunion d'information.

Le LCGB était présent pour être à l'écoute des salariés, répondre à leurs questions et les accompagner dans leurs préoccupations concrètes. Avec le secrétaire syndical et les délégués, les participants ont pu échanger sur différents sujets, notamment le contrat de travail, la fiche de salaire et d'autres questions liées au droit du travail.

Pour le LCGB, le travail syndical signifie avant tout être présent aux côtés des personnes, là où leurs questions et leurs préoccupations se posent. Écouter, informer, conseiller et chercher ensemble des solutions : c'est cela, être proche des gens.

La journée était également consacrée à la préparation des élections sociales chez Dussmann Service. Des photos ont été prises dans le cadre de la préparation du matériel d'information et de communication pour la campagne électorale.

À VOTRE ÉCOUTE

La délégation LCGB chez Dussmann Service s'engage chaque jour pour :



défendre les droits des salariés



veiller au respect de la CCT du Nettoyage de bâtiments



améliorer les conditions de travail



accompagner les salariés dans toutes leurs démarches



SECTEUR FINANCIER

Universal Investment Luxembourg

Les salariés ne doivent pas payer le prix d'une stratégie de délocalisation

L'OGBL Secteur Financier et le LCGB ont été informés par leurs délégations d'un vaste projet de restructuration au sein d'EFA et d'Universal Investment Luxembourg. Celui-ci pourrait entraîner de nombreuses suppressions d'emplois au Luxembourg ainsi que le transfert d'activités vers d'autres implantations du groupe, notamment en Pologne.

Alors que le groupe affirme être sur une trajectoire de croissance et vouloir poursuivre ses investissements au Luxembourg, les syndicats demandent à la direction de faire preuve de transparence sur les motivations de la restructuration, son impact sur l'emploi et l'avenir des activités maintenues au Luxembourg. Ils réaffirment leur soutien à la délégation du personnel et aux salariés concernés et l'accompagneront tout au long de la procédure de plan social, en mettant à leur disposition leurs ressources juridiques, sociales et de conseil.

L'OGBL Secteur Financier et le LCGB défendront toutes les alternatives permettant de limiter les suppressions d'emplois et leurs conséquences, notamment un plan de maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la formation et la reconversion, ainsi que des mesures d'outplacement de qualité et des indemnités extralégales à la hauteur du préjudice subi. Ils demandent également une information régulière et transparente du personnel et veilleront à ce que chaque situation individuelle soit examinée avec équité, respect et dignité.

Les syndicats participeront activement aux négociations et exigent qu'elles soient menées de manière sérieuse, constructive et transparente, dans un véritable esprit de dialogue. Personne ne doit être laissé seul face à cette restructuration.

Big Four : l'OGBL et le LCGB alertent sur l'emploi



L'OGBL Secteur Financier et le LCGB alertent sur la baisse des effectifs et la dégradation des conditions de travail chez les Big Four. Selon la fondation Idea, les effectifs ont reculé de 8 % en deux ans au Luxembourg : -14 % chez PwC, -8 % chez KPMG et -6 % chez Deloitte. PwC compte à lui seul 530 départs.

Les syndicats demandent d'analyser les causes de ces départs, notamment les licenciements, non-remplacements, réorganisations, externalisations et automatisations, et d'éviter tout contournement des règles sur les licenciements collectifs.

Kyndryl

Une double trahison envers ses salariés actuels et futurs salariés transférés de la BIL

Alors que près de 130 salariés de la BIL doivent intégrer Kyndryl dans le cadre du transfert d'activités IT, l'entreprise connaissait depuis le 9 juillet 2026 l'existence d'un plan social concernant au moins 24 salariés, sans en avoir informé la Direction de la BIL.

Pour l'OGBL et le LCGB, cette absence de transparence est grave et inacceptable et constitue une rupture de confiance envers les salariés de la BIL comme envers ceux de Kyndryl directement concernés.

Il est inconcevable que des salariés soient transférés vers une entreprise sans disposer d'informations essentielles sur la situation sociale de leur futur employeur. La confiance se construit par la transparence, le respect et le dialogue social, et Kyndryl doit apporter des réponses claires aux salariés et à leurs représentants.

L'OGBL et le LCGB sont pleinement aux côtés des salariés de Kyndryl et des futurs salariés transférés de la BIL. Ils défendront leurs droits, exigeront que toutes les responsabilités soient établies et utiliseront tous les moyens syndicaux et démarches appropriées pour obtenir les réponses nécessaires et préserver l'emploi.

Les syndicats revendiquent la sauvegarde de l'ensemble des emplois et n'accepteront ni silence, ni opacité, ni faits accomplis, ni contournement du dialogue social. Les salariés concernés méritent la vérité, des garanties et le respect.

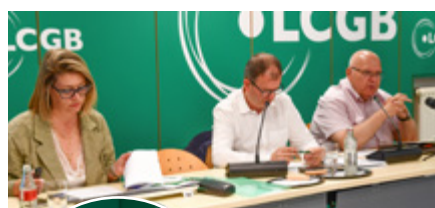
Ils dénoncent également la pression professionnelle et les risques de burnout. Alors que les Big Four affichent d'importants résultats financiers, l'IA, l'automatisation et l'externalisation doivent faire l'objet d'un véritable dialogue social.

L'OGBL et le LCGB revendiquent la sauvegarde des emplois au Luxembourg, une meilleure protection des salariés et une réflexion sur les seuils de l'article L. 166-1 du Code du travail.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU LCGB-SESF

Un engagement renforcé en faveur des salariés.



L'assemblée générale du LCGB-SESF a été l'occasion de faire le bilan des activités et d'échanger sur les principaux défis syndicaux à venir.

Le président du LCGB-SESF, Benoît MIGEAUX, a ouvert la séance et a chaleureusement souhaité la bienvenue à tous les participants. Il a remercié les membres pour leur présence et leur engagement constant au sein du syndicat, avant de céder la parole à la secrétaire syndicale, Maria-Helena MACEDO, qui a présenté le rapport d'activité en soulignant les nombreuses mesures mises en œuvre au service des membres et des comités d'entreprise.



La présentation des comptes par le président Benoît MIGEAUX a ensuite permis de dresser un état des lieux de la situation financière du LCGB-SESF. Les membres ont pu constater la solidité et la transparence de la gestion financière de la section.

Le président national du LCGB, Patrick DURY, a ensuite pris la parole. Compte tenu du retour des syndicats à la table des négociations au sein du CPTÉ (Comité permanent du travail et de l'emploi), il a abordé les défis actuels auxquels est confronté le mouvement syndical. Il convient notamment de souligner les discussions portant sur le travail sur les plateformes, les conventions collectives et les horaires de travail.



Face à ces défis, il a rappelé que le renforcement des Info-Centers et des secrétaires syndicaux devait s'accompagner d'un engagement accru de la part des délégués au sein des entreprises, car la force d'un syndicat repose avant tout sur le soutien de ses membres.



Des discussions ont ensuite eu lieu sur l'importance de l'adhésion du LCGB à Uni Global Union, qui permet de renforcer la coopération syndicale au niveau international, ainsi que sur les répercussions de l'intelligence artificielle sur le monde du travail.

Le LCGB-SESF définit les prochaines étapes

Le 18 septembre 2026, le Comité national du LCGB-SESF s'est réuni afin d'échanger sur les évolutions actuelles dans le secteur bancaire et de définir les prochaines étapes. Une attention particulière a été accordée à la communication et à la visibilité du LCGB-SESF. L'objectif est d'atteindre de manière encore plus ciblée les salariés du secteur bancaire, de les informer des évolutions actuelles et de leur apporter conseils et soutien.





Réunions de travail



Comité LCGB-Nettoyage de bâtiments



Comité LCGB-Transport



Stéftung Hëllef Doheem



PC-Tank



Costantini Construction



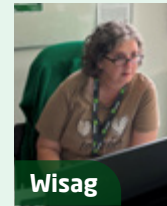
Comité LCGB-ACAP



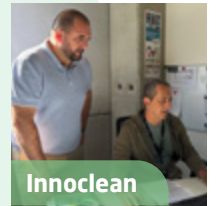
Soludec



Renault Autosphere



Wisag



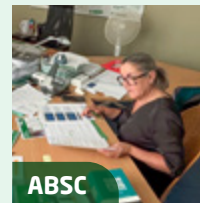
Innoclean



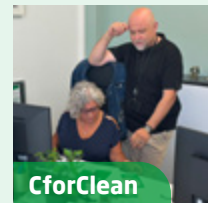
Permanence du LCGB-Nettoyage de bâtiments



Sodexo



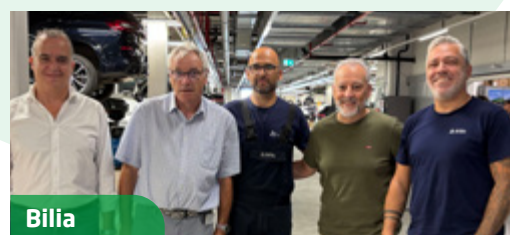
ABSC



CforClean



Comité LCGB-Construction & Artisanat



Bilia



Dussmann Service



Euro-Composites

Secteur du nettoyage de bâtiments

Dans le cadre des offres de formation proposées par le LCGB, les délégués du personnel du secteur du nettoyage des bâtiments ont récemment participé à une formation organisée au centre de formation CEFOS à Remich.

La formation était animée par Mark BERGFELD, directeur des services immobiliers, des soins et de la coiffure et de l'esthétique au sein du syndicat UNI Global Union Europe, et par Francis LOMEL, secrétaire général du LCGB.

Les discussions ont principalement porté sur les marchés publics ainsi que sur les appels d'offres dans le secteur du nettoyage. Les participants ont pu échanger sur les nombreux défis rencontrés dans différents pays européens et ont constaté que les problèmes observés là-bas ressemblent souvent à ceux auxquels le secteur est confronté au Luxembourg.

La formation a également été l'occasion d'aborder les répercussions de la numérisation sur le monde du travail. L'utilisation croissante des applications mobiles, l'évolution des technologies et des outils de travail, ainsi que les transformations organisationnelles qui en découlent, modifient en profondeur les réalités professionnelles des salariés du secteur. Ces évolutions s'accompagnent de nouveaux défis auxquels les délégués du personnel doivent être préparés.



Délégués du LCGB-ACAP

Le LCGB a invité les délégués du secteur bus à une formation, visant à renforcer leurs connaissances sur le fonctionnement du syndicat ainsi que sur le rôle des représentants du personnel à l'égard des salariés.

Une attention particulière a été portée aux missions spécifiques du délégué syndical, notamment en matière d'application du droit du travail, des conventions collectives et des contrats de travail. La session a également permis un échange constructif autour des modalités de collaboration au sein des entreprises.



Communication dans les entreprises

Une formation pour les délégués du LCGB-Nettoyage du Bâtiments sur le thème « Communication dans les entreprises » a eu, animée par Camille NEY.

À travers différents exercices axés sur le travail d'équipe, la confiance et l'écoute active, les participants ont pu renforcer leur coopération et développer les compétences essentielles à l'exercice de leur mandat. Les délégués ont appris à réagir de manière appropriée à différentes situations grâce à une communication adéquate.

Un message fort s'est dégagé de cette journée : ensemble, les défis sont plus faciles à relever et une communication claire reste un outil indispensable pour défendre au mieux les intérêts des travailleurs.



AGENT DE SÉCURITÉ ET DE SÛRETÉ

Coup d'envoi de la nouvelle formation DAP.

Après plus de 3 ans de travail intensif consacrés à l'élaboration du profil de formation et à la définition du programme du cursus scolaire, la première session du DAP « Agent de sécurité et de sûreté » a officiellement débuté le 15 septembre 2026. Cette formation est, dans un premier temps, dispensée par le Lycée des Arts et Métiers à Dommeldange.

La durée de la formation

La durée normale de la formation est de 3 années d'études (plein temps) comprenant 3 stages en entreprise.

Les conditions d'admission

- avoir réussi la classe de 5C ;
- ou avoir réussi la classe de 5G au niveau globalement de base au moins ;
- ou avoir réussi la classe de 5AD ;
- ou avoir réussi 45 modules en classe de 5P.

La qualification à l'issue de la formation

Diplôme d'Aptitude Professionnelle (DAP) d'Agent de sécurité et de sûreté.

Reconnaissance de l'expérience

Une fois le premier cursus complet achevé dans 3 ans, les agents de sécurité ayant une certaine expérience professionnelle pourront éventuellement obtenir le diplôme luxembourgeois par équivalence dans le cadre de la

procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour rappel

Le DAP « Agent de sécurité et de sûreté » est une initiative portée par le LCGB. Ce projet trouve son origine dans les négociations menées dans le cadre de la convention collective sectorielle, qui ont ensuite donné lieu à des discussions au niveau national, notamment avec le ministère de l'Éducation nationale.

Cette nouvelle formation constitue ainsi l'aboutissement d'un travail de fond engagé depuis plusieurs années par le LCGB afin de mettre en place une formation professionnelle diplômante spécifiquement adaptée aux réalités et aux exigences du secteur de la sécurité et de la sûreté.

Le LCGB se réjouit de la mise en place de cette formation, qui constitue une étape importante dans la professionnalisation du secteur et permettra aux futurs agents de disposer d'une qualification reconnue et adaptée aux exigences de leur métier.

Avec plus de 4.000 salariés employés dans le secteur de la sécurité et de la sûreté au Luxembourg, la création de cette formation diplômante représente également une avancée significative pour l'avenir de la profession.



Visite du Luxembourg High Security Hub

Dans le cadre de ses travaux, l'équipe curriculaire chargée du DAP Agent de sécurité et de sûreté, au sein de laquelle le LCGB est représenté, a eu l'opportunité de visiter les installations du Luxembourg High Security Hub afin de mieux appréhender les réalités du terrain ainsi que les spécificités et exigences liées aux métiers de la sécurité et de la sûreté.

Cette visite a permis aux membres de l'équipe d'échanger avec des professionnels du secteur, de découvrir des infrastructures de haute sécurité et d'enrichir leur réflexion quant à l'adaptation du programme de formation aux besoins et évolutions du métier.

Réforme du secteur du gardiennage

Rencontre au ministère de la Justice

Le 2 septembre 2026, les syndicats LCGB et OGBL se sont entretenus avec un représentant du ministère de la Justice dans le cadre d'une session de questions-réponses consacrée à la nouvelle loi portant réforme du secteur du gardiennage. L'ensemble des nouvelles dispositions entrera en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2026, à l'exception du volet relatif à la sécurité événementielle, dont les dispositions seront applicables à partir du 1^{er} février 2027. Cette période de transition doit permettre aux différents acteurs du secteur de se préparer à ces nouvelles obligations.

Pour rappel, la sécurité événementielle était jusqu'à présent exclue du champ d'application de la loi du 12 novembre 2002. Cette réforme vient ainsi combler un vide juridique important et contribuer à garantir des conditions de concurrence plus équitables au sein du secteur.

La nouvelle législation apporte également plusieurs clarifications et précisions concernant les missions, les responsabilités et les attributions des agents de sécurité.

Cette rencontre a permis de clarifier plusieurs points importants liés à la mise en œuvre de la réforme. Il sera essentiel de poursuivre le dialogue avec les autorités compétentes afin de garantir une application claire et cohérente des nouvelles dispositions et de préserver des conditions de travail équitables dans l'ensemble du secteur du gardiennage.



POST Luxembourg

Le dialogue social mérite la vérité, pas les caricatures !

À la suite de la communication diffusée par le Syndicat des P&T au sujet de la transposition de la convention collective des salariés de l'État aux salariés de l'État engagés auprès de POST Luxembourg, il apparaît nécessaire d'apporter plusieurs clarifications afin d'éviter toute interprétation erronée de la position des organisations syndicales nationales représentatives.

Contrairement aux affirmations du Syndicat des P&T selon lesquelles il aurait été exclu des négociations, le LCGB et l'OGBL tiennent à rappeler que :

- le Syndicat des P&T n'a pas été exclu des préparatifs des négociations ;
- une réunion intersyndicale a permis de définir ensemble les revendications ;
- le Syndicat des P&T a approuvé la démarche de négociation ainsi que l'ensemble du catalogue de revendications ;
- le LCGB et l'OGBL ont uniquement rappelé le cadre légal régissant la négocia-

tion et la signature des conventions collectives.

Que le Syndicat des P&T semble aujourd'hui ne plus se souvenir des décisions auxquelles il a lui-même souscrit est regrettable.

Il est d'autant plus déplorable que cette situation soit présentée par le Syndicat des P&T et certains de ses sympathisants sous un angle polémique, au risque de créer une opposition artificielle entre organisations syndicales.

Après avoir marqué son accord sur l'ensemble des revendications communes, le Syndicat des P&T a publié ses propres revendications à l'issue de la réunion intersyndicale et après le début des négociations relatives aux nouvelles modalités applicables aux salariés de l'État de POST Luxembourg, sans en informer préalablement le LCGB et l'OGBL.

Il demande désormais l'application du statut d'employé de l'État aux salariés de l'État de POST. Cette démarche apparaît précipitée et manque de cohérence.

Le LCGB et l'OGBL ne s'opposent pas, par principe, à l'application du statut d'employé de l'État au salarié de l'État. Toutefois, présenter cette perspective comme un avantage sans évoquer également les éventuelles pertes de droits ou d'acquis sociaux revient à donner une image incomplète de la réalité.

Mais tous les salariés méritent une information exacte, complète et objective, fondée sur les faits plutôt que sur des interprétations.

Le LCGB et l'OGBL demeurent pleinement engagés en faveur d'un dialogue social respectueux, transparent et conforme au cadre légal, avec un seul objectif : défendre durablement les intérêts de l'ensemble des salariés de POST Luxembourg.



TRANSPORTS PUBLICS

Le LCGB défend ses priorités en ce qui concerne la sécurité.

En date du 21 juillet 2026, Paul GLOUCHITSKI, secrétaire syndical du LCGB, et Dominique MACHADO, président de la fédération LCGB-Transport, ont participé au comité de pilotage sur la sécurité dans les transports publics, organisé annuellement par le ministère de la Mobilité.

À cette occasion, plusieurs thématiques importantes ont été abordées, notamment :



Les cabines sécurisées

Celles-ci équipent aujourd'hui près de la moitié de la flotte de véhicules en circulation. En outre, tous les nouveaux véhicules mis en service devront désormais être dotés de ce dispositif.

À ce sujet, le LCGB a insisté sur la nécessité de prioriser leur déploiement sur les lignes identifiées comme les plus sensibles, afin d'accélérer la protection des chauffeurs là où les risques d'agression sont les plus élevés.



L'état d'avancement du projet de loi n° 8335 relative à la sécurité, à la sûreté, à l'ordre public et à la vidéosurveillance dans les transports publics

Dans ce cadre, le LCGB a réitéré sa proposition visant à déployer des agents de sécurité sur les lignes et aux horaires les plus sensibles, à l'image du dispositif déjà en place chez CFL et, plus récemment, chez Luxtram, où cette mesure a démontré son efficacité et rencontré un réel succès.



Le port de bodycams par les chauffeurs de bus a également fait l'objet d'un débat

À cet égard, le LCGB a rappelé que ce dispositif est déjà utilisé dans plusieurs pays voisins et qu'un projet de loi est actuellement en cours d'élaboration dans l'un des pays frontaliers afin d'étendre son utilisation aux chauffeurs de bus. Le syndicat estime que cette technologie constituerait également au Luxembourg un outil supplémentaire de prévention, de dissuasion et de protection des conducteurs, tout en facilitant l'établissement des faits en cas d'incident.

En conclusion, le LCGB estime que la lutte contre les agressions dans les transports publics ne pourra être pleinement efficace qu'au travers d'une approche globale, reposant sur la complémentarité de plusieurs mesures de prévention, de protection et de sécurisation.

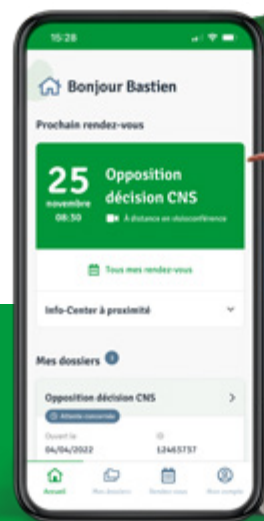
Le LCGB poursuivra donc sans relâche son engagement afin que chaque chauffeur puisse exercer son métier dans un environnement de travail sûr, serein et respectueux, où sa sécurité est pleinement garantie.

Visite [TonLCGB.lu](https://tonlcgb.lu) et connecte-toi

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



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





Écoles privées

Engagement en faveur de réglementations claires et de bonnes conditions de travail

Le 07 juillet 2026, des représentants du SEW/OGBL et du LCGB ont rencontré le ministère de l'Éducation nationale afin de discuter du cadre juridique applicable aux écoles privées.

Les syndicats s'engagent à ce que les droits et les conditions de travail du personnel des écoles privées soient clairement réglementés et protégés. C'est pourquoi un dialogue constructif avec les décideurs politiques reste indispensable.

Taxis, Voitures de location et Ambulances

Échanges sur l'actualité

Le 17 juin 2026, des représentants syndicaux du LCGB et de l'OGBL du secteur des transports ont rencontré la Fédération des Taxis, Voitures de Location et Ambulances.

Cette réunion a permis d'échanger sur la situation actuelle du secteur, ses défis ainsi que les préoccupations des salariés. Les discussions se sont déroulées dans un esprit constructif, avec la volonté commune de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et au développement du secteur.



LCGB-SEA

Une soirée sous le signe de la convivialité et de la solidarité

Le 18 septembre 2026, les candidats LCGB-SEA des élections sociales de 2024 se sont retrouvés pour une soirée placée sous le signe de la convivialité et de l'échange.

Réunissant des membres LCGB de Luxair, Cargolux, LCH, Lux-Airport et Luxfuel, cette rencontre a été l'occasion de se retrouver dans une ambiance festive, de discuter des réalités du secteur et de renforcer les liens entre collègues.

Au-delà du cadre syndical, cette soirée a surtout permis de prendre le temps de se retrouver, d'échanger et de partager un bon moment ensemble. Une belle manière de faire vivre l'esprit d'équipe et la solidarité qui unissent les membres du LCGB-SEA.





Actions de distribution



Dussmann Service



ABSC



Wisag



Rinnen Constructions Générales



CFL cargo & CFL technics



Dussmann Service



Dussmann Catering



Atalian



DZ-construct



Almeida



Construction Philippi



Vinandy



CDCL



Sopinor



Samsic



Wisag



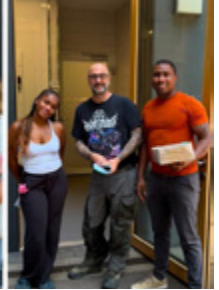
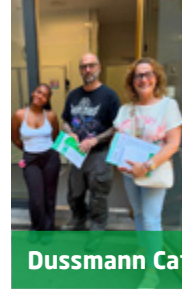
Emile Weber



Centre pénitentiaire



Samsic



Dussmann Catering



Costantini



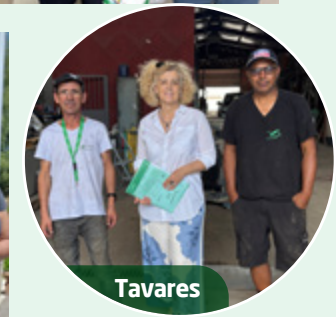
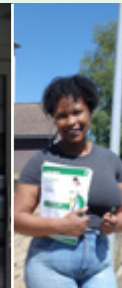
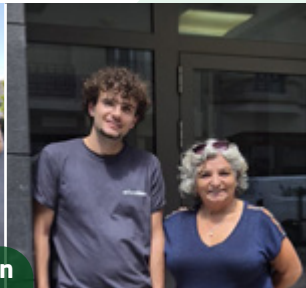
Innoclean



Dussmann Catering



CforClean



Tavares



Atalian





LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières



FAIR-PLAY

Le LCGB renforce son engagement en faveur du sport aux côtés du FC Mondercange.



Le 30 juin 2026, le LCGB a officiellement signé un contrat de sponsoring avec le FC Mondercange afin de soutenir les équipes des Jeunes et Seniors, et de renforcer ainsi un partenariat placé sous le signe du sport, du fair-play et de l'esprit d'équipe.

À travers cette collaboration, le LCGB souhaite promouvoir les valeurs qui unissent le monde du football et celui du syndicalisme : le respect, la solidarité, la persévérance et le travail collectif. Le football rassemble des personnes de tous horizons et démontre, semaine après semaine, que les plus belles réussites naissent d'une équipe soudée poursuivant un objectif commun.

Le LCGB est fier de soutenir le FC Mondercange et lui souhaite beaucoup de succès pour les saisons à venir.

AVANTAGE POUR LES MEMBRES DU LCGB

**Envie de vibrer au rythme du football ?
Les membres du LCGB bénéficient d'une entrée gratuite pour
les matchs à domicile du FC Mondercange !**

En famille, entre amis ou avec d'autres supporters, venez encourager l'équipe et profiter d'un moment convivial au bord du terrain. Chantez, vibrez, encouragez : chaque voix compte dans les tribunes !





ENGAGEMENT SPORTIF

Le LCGB a participé à la Coupe Gusty Kemp 2026.

Le 18 juillet 2026, le LCGB a participé à la Coupe Gusty Kemp, organisée sur le terrain de l'US Esch. Cette journée sportive a rassemblé de nombreuses équipes dans une ambiance conviviale, placée sous le signe du fair-play, de la solidarité et de l'esprit d'équipe.

Au-delà de la compétition, cet événement a été l'occasion de partager un moment d'échange et de convivialité tout en soutenant une belle cause. L'intégralité des recettes sera reversée à Télévie Luxembourg et à l'association « Häerz fir kribbskrank Kanner ».

Le LCGB remercie les organisateurs pour cette belle initiative ainsi que l'ensemble des participants pour leur engagement et leur esprit sportif.



**INSCRIVEZ-VOUS
MAINTENANT**

<https://lrgb.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

Le Quotidien
Presse luxembourgeoise

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





AGENDA DU LCGB

Congrès statutaire du LCGB

📅 28 octobre 2026

🕒 18h00

📍 Parc Hotel Alvisse

Voyage à Colmar (Alsace)

📅 18-20 décembre 2026

Voyage à Porto

📅 8-11 avril 2027

Voyage à Prague

📅 2-5 septembre 2027

Voyage à Lisbonne

📅 7-10 octobre 2027



Restez informé avec
notre agenda sur lcgb.lu
ou scannez le code QR

Découvrez aussi notre nouveau catalogue de voyages



Entrevue avec des représentants de GERO (Kompetenzzentrum fir den Alter)

Le secrétaire général Francis LOMEL et le secrétaire syndical Daniel LEGUIL ont rencontré, le 8 septembre 2026, deux représentants de GERO – *Kompetenzzentrum fir den Alter*, dont le directeur Alain BREVER et le membre du secrétariat Fabio GASPAS.

Cette rencontre a été l'occasion d'un échange constructif sur les intérêts des retraités et les différents enjeux auxquels les personnes âgées sont confrontées.

Le LCGB a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de notre collègue Nicolas FANDEL.

Nicolas était l'ancien président de la section de Soleuvre, de l'Entente Belvaux, Soleuvre et Sanem, et président d'honneur de la section de Sanem. Il laisse un grand vide parmi nous et nous tenons à le remercier pour son engagement dévoué.

Nous adressons nos sincères condoléances à sa famille et à ses amis.



À LA RECHERCHE D'UNE FORMATION ?



COURS DU SOIR



**FORMATIONS
SPÉCIALISÉES**



SÉMINAIRES



**FORMATIONS
POUR SENIORS**



**FORMATIONS
UNIVERSITAIRES**



CERTIFICATIONS



NOS FORMATIONS, VOTRE ATOUT !

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

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



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

