



SYNDIKAT EFFENTLECHEN DÉNGSCHT OGBL / LANDESVERBAND

D'Gewerkschaft vum Personal bei de Gemengen a beim Staat

Neie Kollektivvertrag fir d'Südgemengen

Léiw Kolleeginnen, léif Kolleegen,

D'Gewerkschaften OGBL a LCGB hun ënnert der Féierung vum OGBL een neien Kollektivvertrag fir d'Salariéë verhandelt. Sämtlech Detailer fannt där am Protocole d'accord.

- 19. Juli 2022: Ënnerschrëft vum Protocole d'accord
- September 2022: Ënnerschrëft vum neien Texte Coordinné
- Lafzäit: 01.01.2022 bis 31.12.2024

Folgend Verbesserungen trieden ab dem 1. Januar 2022 a Kraaft:

- Ausbezele vun enger Joresprimm fir d'Joren 2022, 2023 an 2024 vu jeeweils 1%, gerechent op de globale Joresverdéngricht. Déi Primme gi während den 1. Trimester 2023, 2024 a 2025 ausbezuelt.

Folgend Verbesserungen trieden ab dem 1. Januar 2023 a Kraaft:

- Ofschaffe vun der Lafbunn A2 (agent de nettoyage) mat Wiessel an den A3. De Wiessel gëtt gemäß de Bestëmmunge vum Artikel 13.7 vollzunn.
- Aféierung vun neie verbesserte Basislafbunnen A3 bis H3. Bei zukünfteger Promotioun réckelt de Salarié horizontal an déi nei Lafbunn.
- Ersetze vun de Lafbunne V1 bis V4 duerch nei Lafbunne "Bis" a "Ter" op Basis vun de Lafbunnen A3-H3. D'Lafbunn "Bis" = Basislafbunn + 25 Lounpunkten.
D'Lafbunn "Ter" = Basislafbunn + 35 Lounpunkten.
- D'Primm Permanence gëtt op 12 Lounpunkte pro Woch erhéicht.

Folgend Verbesserungen trieden ab dem 1. Januar 2024 a Kraaft:

- D'Primm Permanence gëtt op 15 Lounpunkte pro Woch erhéicht.

Folgend Verbesserungen trieden ab dem 1. Mount no der Ënnerschrëft a Kraaft:

- Aféierung vun engem System vun Dispense bei Interventioun während der Permanence.
- Erweiterung vun der Definitioun vum Tuteur.
- Verbesserung vum Congé social, vum Pensiounszuschuss a vun der Berechnung fir d'Unzuel vum Aide-Artisan (H1).

Folgend Ännerung trëtt ab dem 1. Mount no der Ënnerschrëft a Kraaft:

- Erofsetze vum Préavis bei Ännerung vum POT op 72 Stonnen.



SYNDICAT SERVICE PUBLIC OGBL / LANDESVORBAND

Le syndicat du personnel des communes et de l'Etat

Nouvelle convention collective de travail pour les communes du Sud

Chères collègues, chers collègues,

Le 19 juillet 2022, les syndicats OGBL et LCGB ont négocié sous la responsabilité de l'OGBL une nouvelle convention collective de travail. Vous pouvez lire les détails dans le protocole d'accord.

- 19. Juillet 2022 : signature du protocole d'accord
- Septembre 2022: signature du nouveau texte coordonné
- Durée: 01.01.2022 bis 31.12.2024

Les améliorations suivantes entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2022:

- Versement d'une prime annuelle pour les années 2022, 2023 et 2024 de 1% chacune, calculée sur le revenu annuel global. Les primes seront payées au cours des 1^{er} trimestre 2023, 2024 et 2025.

Les améliorations suivantes entreront en vigueur le 1er janvier 2023:

- Suppression de la carrière A2 (agent de nettoyage) et changement vers la carrière A3. Ce changement est effectué conformément à l'article 13.7.
- Introduction de nouvelles carrières de base améliorées A3 à H3. Les promotions futures sont effectuées horizontalement dans la nouvelle carrière.
- Remplacement des carrières V1 à V4 par de nouvelles carrières « bis » et « ter » basées sur les carrières A3-H3. Les carrières « bis » = carrière de base + 25 points indiciaires. Les carrières « ter » = carrière de base + 35 points.
- La prime de permanence est augmentée à 12 points indiciaires par semaine.

Les améliorations suivantes entreront en vigueur le 1er janvier 2024:

- La prime de permanence est augmentée à 15 points indiciaires par semaine.

Les améliorations suivantes prendront effet le 1er du mois suivant la signature:

- Mise en place d'un système de dispense de travail lors d'une intervention pendant la permanence.
- Élargissement de la définition du tuteur.
- Amélioration du congé social, du supplément de pension et du calcul du nombre d'aide-artisans (H1).

Le changement suivant prendra effet à partir du 1er du mois après la signature:

- Réduction du préavis lors d'un changement du POT à 72 heures.

D'Verhandlungskommissioun vum OGBL

La commission de négociation de l'OGBL



Vu léns no rieds - de gauche à droite:

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| • Steve Fanelli | Gemeng Diddeléng |
| • Christine Lourenco | Gemeng Péiteng |
| • Claude Winandy (Wiwi) | Gemeng Déifferdeng |
| • Salvatore De Luca (Salva) | Gemeng Péiteng |
| • Christian Sikorski | OGBL |
| • Domingo Queiroz | Gemeng Déifferdeng |
| • Marc Jungers | Gemeng Suessem |
| • Steve Lauer | Gemeng Betebuerg |
| • Christian Keller | Gemeng Esch/Uelzecht |
| • Christian Biot | Gemeng Suessem |
| • Claude Thill | Gemeng Käl/Téiteng |
| • Serge Kohnen | Gemeng Schëffleng |
| • Thierry Winckel | Gemeng Diddeleng |
| • Loïc Duprel | Gemeng Schëffleng |

Op der Foto feelen – manquent sur la photo

- | | |
|----------------------|----------------------|
| • Erny Sturm | Gemeng Esch/Uelzecht |
| • Milena Steinmetzer | OGBL |



Commission de négociation
des communes signataires de la CCT DES COMMUNES DU SUD

Protocole d'accord en vue du renouvellement de la convention collective de travail des Communes du Sud

pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024

Les administrations communales suivantes représentant les collèges des bourgmestre et échevins signataires de la convention collective de travail des Communes du Sud :

- *Esch-sur-Alzette,*
- *Differdange,*
- *Dudelange,*
- *Pétange,*
- *Sanem,*
- *Käerjeng*

d'une part

et les organisations syndicales suivantes représentant les salarié.e.s des communes signataires de la convention collective de travail des Communes du Sud :

- *Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), sise à Esch/Alzette,*
- *Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), sise à Luxembourg*

d'autre part

ont arrêté et signé en date de ce jour le présent protocole d'accord en vue du renouvellement de la convention collective de travail des Communes du Sud.

Le présent protocole d'accord entre en vigueur au 1er janvier 2022 et prend fin au 31 décembre 2024.

Après cette date, la convention collective de travail (CCT) est reconduite tacitement pour une année, à condition qu'elle ne soit pas dénoncée avant la date de son échéance.

Les communes signataires de la convention collective de travail des Communes du Sud sont :

- *Bettembourg*
- *Contern*
- *Differdange*
- *Dippach*
- *Dudelange*
- *Esch-sur-Alzette*
- *Garnich*
- *Habscht*
- *Kaerjeng*
- *Kayl/Tétange*
- *Koerich*
- *Mondercange*
- *Pétange*
- *Reckange-sur-Mess*
- *Roeser*
- *Rumelange*
- *Sanem*
- *Schifflange*
- *Steinfort*

Article 1. Suppression de la carrière A2 avec reclassement dans la carrière A3 par promotion

Le passage de la carrière A2 vers A3 applique le principe de la promotion (sans prise en compte de la bonification d'ancienneté pour les agents engagés avant 2018).

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023.

Article 2. Paiement de primes uniques de 1% sur la rémunération annuelle pour les années 2022, 2023 et 2024

Le paiement se fera au cours du 1^{er} trimestre de l'année qui suit l'année concernée par la prime unique et le calcul du pourcentage se fera par rapport au cumul annuel des salaires.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2022.

Article 3. Dispositions concernant le système de dispense pour le temps de repos pendant la permanence

Mise en place d'un système de dispenses par rapport au nombre journalier d'heures de travail : les dispenses s'appliqueront au niveau de l'horaire de travail du lendemain, s'il s'agit d'un jour travaillé, en début d'horaire si possible, l'objectif étant de permettre à l'agent de se reposer davantage avant de reprendre le travail ; cependant il peut être envisagé de raccourcir le temps de travail de la journée si l'intervention a été effectuée juste avant le début du travail. Chaque heure entamée sera arrondie à l'heure entière. La durée de la dispense ne peut être supérieure à 8 heures. La dispense doit s'appliquer et ne peut être ajoutée à un compteur d'heures en vue d'une utilisation ultérieure.

Date d'entrée en vigueur : mois suivant la signature.

Article 4. Plan d'organisation de travail (POT) : réduction du préavis de 5 à 3 jours

Article 10.2. Plan d'organisation de travail (POT) et période de référence

1. L'horaire normal de travail peut être modifié à condition que le temps de travail hebdomadaire, calculé sur la période de référence de 4 semaines ou d'un mois, ne dépasse pas 40 heures en moyenne.
2. Toutefois, un plan d'organisation de travail doit être établi et remis au salarié au cours de la 5^e journée avant le début de la période de référence au plus tard.
3. Le plan de travail peut être modifié au cours de la période de référence. Cette modification doit toutefois être communiquée par écrit au salarié **au moins 72 heures avant** le début de la modification. Dans le cas contraire, les modifications par rapport au plan de travail initial sont considérées comme des heures supplémentaires.
4. Les heures de travail réalisées et non prévues dans le plan de travail initial ou modifié pour une période de référence donnée sont généralement considérées comme des heures supplémentaires.
5. Dans le cadre de cette période de référence, le temps de travail prévu dans le plan de travail ne peut toutefois pas dépasser 10 heures par jour et 48 heures par semaine.
6. Les postes pour lesquels le plan de travail prévoit l'assurance du service pendant les fins de semaines et les jours fériés, il y a lieu de faire bénéficier le salarié concerné d'au minimum 2 dimanches libres par mois, à condition que l'organisation de service le permette. Le temps de travail presté un dimanche, un jour férié ou un jour férié d'usage, tel que prévu au plan de travail est à compenser par une réduction équivalente du temps de travail sur un jour ouvrable de la semaine en cours ou de la semaine suivante.
7. Le début ou la fin du temps de travail quotidien, ainsi que le début et la fin des pauses sont définis au plan de travail.
8. La durée et l'horaire de travail et, le cas échéant, les pauses, sont définis, pour chaque service séparément, au plan de travail et ceci sur accord entre le collègue des bourgmestre et échevins, le supérieur hiérarchique et la délégation du personnel.

9. Ces plans de travail peuvent être, en fonction des besoins et conformément aux dispositions légales, établis au niveau de l'administration et ceci en accord avec la délégation du personnel ou, le cas échéant, les salariés concernés en cas d'absence d'une délégation du personnel. **L'absence de réponse de la part de la délégation du personnel vaut accord tacite.**
10. **Lorsque le changement de plan de travail est effectué à l'initiative du salarié, celui-ci ne pourra pas prétendre à une compensation quelconque d'heures supplémentaires.**

Article 5. Définition de la fonction de tuteur

Article 16.11bis -Tuteur d'un salarié ne pouvant pas travailler de manière autonome

Le salarié qui accompagne en continu un autre salarié ne pouvant pas travailler de manière autonome, peut, sur demande à présenter au collège des bourgmestre et échevins, se voir accorder une prime de tuteur de 10 points indiciaires par mois.

Est considéré comme salarié ne pouvant pas travailler de manière autonome, tout salarié qui, pour des raisons d'organisation et/ou de sécurité, nécessite un encadrement durable.

La définition précédente est applicable aux salariés lorsque la vie quotidienne sur le lieu de travail est fortement perturbée et ne peut être réalisée sans aide d'un tiers.

Un groupe de travail est instauré auprès de la commune et a pour mission l'évaluation des salariés susceptibles de ne pas pouvoir travailler de manière autonome. Le salarié concerné doit être entendu au préalable.

Ce groupe de travail se compose d'un membre du collège des bourgmestre et échevins, d'un membre de la délégation des salariés, du responsable de service du salarié concerné et d'un agent ayant pour mission la gestion du personnel. Chaque commune peut affecter d'autres agents au groupe de travail. Le groupe de travail émet un avis relatif à l'autonomie du salarié en question et le transmet au collège des bourgmestre et échevins pour décision.

Le collège des bourgmestre et échevins décide de l'octroi d'une prime de tuteur sur base de l'avis précité et il fixe les conditions d'octroi.

Une formation de base sera élaborée en commun accord avec les représentants syndicaux à l'octroi de la prime tuteur. Cette formation aura pour objectif de fournir au tuteur des outils et méthodologies lui permettant de veiller à l'intégration du salarié à encadrer afin de viser à une autonomie croissante, voire totale du salarié à encadrer. Un rapport semestriel pourra être demandé au tuteur qui statuera sur l'évolution de l'autonomie du salarié encadré.

La présente prime ne constitue pas un droit acquis. Elle sera retirée d'office :

- lorsqu'il est établi que le salarié encadré, n'a plus besoin d'un accompagnement
- lorsque le salarié encadré quitte l'administration communale
- lorsque le bénéficiaire n'accomplit pas sa mission de tuteur consciencieusement.

Ces décisions sont prises par le collège des bourgmestre et échevins sur avis du groupe de travail précité.

Date d'entrée en vigueur : mois suivant la signature.

Article 6. Modifications de textes :

1. Congé social : inclusion des 1^{ers} et 2^{es} degrés de famille et des personnes vivant dans le même ménage
Annexe 4 : Congé Social (article 9.7)
 1. Conformément aux dispositions applicables aux fonctionnaires, un congé social de 24 heures par trimestre (janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre, octobre-décembre) est accordé sur production d'un certificat médical attestant la nécessité de l'accompagnement. Le congé social n'est accordé que si la personne concernée est un membre de la famille du salarié au 1^{er} ou 2^e degré **ou une personne vivant dans son foyer**. Le congé social non pris est perdu à la fin de chaque trimestre.
2. Supplément de pension : inclusion de l'allocation spéciale

Article 16.1. Prime spéciale de 15 points indiciaires

1. A partir du 1er janvier 2021, une prime spéciale mensuelle correspondant à 15 points est accordée aux salariés selon leur temps de travail contractuel.
2. Cette prime spéciale, soumise aux cotisations sociales, n'est prise en compte ni pour le calcul de l'allocation de fin d'année ~~et du supplément de pension~~, ni pour déterminer le taux horaire pour le calcul des heures supplémentaires. La valeur du point indiciaire élevée est applicable.
3. Aide-artisan : le nombre maximum est calculé au prorata des artisans H3, V3 et V4

Article 14.5. Carrière H1 • Aide-artisan

1. Lorsqu'un agent polyvalent classé en catégorie A3 réalise un travail artisanal pendant plus de 5 années consécutives, il peut être promu dans la carrière H1 conformément aux dispositions de l'article 13.7.
2. Le changement de carrière vers la carrière de l'aide-artisan est décidé par le collège des bourgmestre et échevins, sur la base des propositions argumentées du chef de service responsable, et après concertation avec la délégation du personnel.
3. Le nombre de postes d'aide-artisans est fixé pour chaque commune à 30 % du nombre total d'artisans avec DAP/CATP (de la carrière H3, **V3 et V4**). La répartition de ces postes sur les différents services (artisans) est réalisée dans chaque commune par le collège des bourgmestre et échevins, sur proposition du chef de service et après concertation avec la délégation du personnel, en veillant à affecter au moins un poste à chaque service dans la mesure du possible.

Date d'entrée en vigueur : mois suivant la signature.

Article 7. Introduction d'une nouvelle grille de salaires A3-H3

Echelon	A3	A4	A5	H1	H2	H3
1	136	145	159	142	159	169
2	136	145	159	142	159	169
3	150	151	171	151	171	178
4	150	151	171	151	171	178
5	155	160	180	160	180	187
6	155	160	180	160	180	187
7	160	168	188	170	188	195
8	160	168	188	170	188	195
9	168	177	196	180	196	203
10	168	177	196	180	196	203
11	176	185	204	190	204	211
12	176	185	204	190	204	211
13	184	194	214	196	214	220
14	184	194	214	196	214	220
15	192	203	224	203	224	229
16	192	203	224	203	224	229
17	200	211	234	211	234	238
18	200	211	234	211	234	238
19	208	219	238	219	238	247
20	208	219	238	219	238	247
21	212	224	242	224	242	256
22	212	224	242	224	242	256
23	216	229	246	229	246	265
24	216	229	246	229	246	265
25	219	233	250	233	250	274
26	219	233	250	233	250	274
27	222	242	252	242	252	281
28	222	242	252	242	252	281
29	222	242	252	242	252	281
30	222	242	252	242	252	281
31	222	242	252	242	252	281
32	222	242	252	242	252	281
33	222	242	252	242	252	281
34	222	242	252	242	252	281
35	222	242	252	242	252	281
36	222	242	252	242	252	281
37	222	242	252	242	252	281
38	222	242	252	242	252	281
39	222	242	252	242	252	281
40	222	242	252	242	252	281
41	222	242	252	242	252	281
42	222	242	252	242	252	281

Le classement dans la nouvelle grille se fera au même échelon que celui auquel l'agent est affecté actuellement.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023.

Article 8. Suppression des carrières V et remplacement par les carrières chef d'équipe « bis et ter »

Echelon	A3bis	A3ter	A4bis	A4ter	A5/H2bis	A5/H2ter	H1bis	H1ter	H3bis	H3ter
1	161	171	170	180	184	194	167	177	194	204
2	161	171	170	180	184	194	167	177	194	204
3	175	185	176	186	196	206	176	186	203	213
4	175	185	176	186	196	206	176	186	203	213
5	180	190	185	195	205	215	185	195	212	222
6	180	190	185	195	205	215	185	195	212	222
7	185	195	193	203	213	223	195	205	220	230
8	185	195	193	203	213	223	195	205	220	230
9	193	203	202	212	221	231	205	215	228	238
10	193	203	202	212	221	231	205	215	228	238
11	201	211	210	220	229	239	215	225	236	246
12	201	211	210	220	229	239	215	225	236	246
13	209	219	219	229	239	249	221	231	245	255
14	209	219	219	229	239	249	221	231	245	255
15	217	227	228	238	249	259	228	238	254	264
16	217	227	228	238	249	259	228	238	254	264
17	225	235	236	246	259	269	236	246	263	273
18	225	235	236	246	259	269	236	246	263	273
19	233	243	244	254	263	273	244	254	272	282
20	233	243	244	254	263	273	244	254	272	282
21	237	247	249	259	267	277	249	259	281	291
22	237	247	249	259	267	277	249	259	281	291
23	241	251	254	264	271	281	254	264	290	300
24	241	251	254	264	271	281	254	264	290	300
25	244	254	258	268	275	285	258	268	299	309
26	244	254	258	268	275	285	258	268	299	309
27	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
28	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
29	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
30	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
31	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
32	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
33	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
34	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
35	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
36	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
37	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
38	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
39	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
40	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
41	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316
42	247	257	267	277	277	287	267	277	306	316

Les salariés classés actuellement dans les carrières V1 à V4 peuvent décider d'être reclassés dans les nouvelles carrières bis ou ter. Cette décision devra être notifiée par écrit à leur employeur avec un préavis minimal d'un mois et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'échéance du préavis. Cette décision est irréversible.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023.

Article 9. Montant du supplément de salaire pour les carrières chef d'équipe « bis et ter »

1. Carrière bis : +25 points indiciaires
2. Carrière ter : +35 points indiciaires

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023.

Article 10. Montant de la prime de permanence

1. Pour l'année 2022 : pas de changement
2. Pour l'année 2023 : 12 points (du lundi au vendredi 1,2 points ; le samedi 2,4 points ; les dimanches 3,6 points ; le jour férié qui tombe également un dimanche 4,8 points)
3. À partir d 1^{er} janvier 2024 : 15 points (du lundi au vendredi 1,5 points ; le samedi 3 points ; les dimanches 4,5 points ; le jour férié qui tombe également un dimanche 6 points)

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023.