







Jean-Claude Reding Président de la CSL

## AVANT-PROPOS

La deuxième session de la Chambre des salariés (CSL), qui fait l'objet de la présente rétrospective, a permis de consolider et d'étendre les activités des cinq premières années d'existence de la CSL.

Cette session se situe dans une phase de conjoncture économique relativement favorable. Si certaines revendications de la CSL pour améliorer le sort de ses ressortissants ont pu trouver un écho favorable auprès des autorités politiques (réforme fiscale, adaptation des bourses d'études, réforme du congé parental, formation professionnelle, etc.), la situation sociale du Luxembourg n'est, toutefois, toujours pas à la hauteur des performances économiques.

Les principaux dossiers traités sont résumés dans les pages qui suivent et le lecteur peut s'y informer sur les sujets qui ont caractérisé le travail de la CSL au cours des cinq dernières années. On y trouve également un dossier consacré aux thèmes européens qui prennent de plus en plus d'ampleur dans les travaux quotidiens de la CSL: socle des droits sociaux, CETA, semestre européen, détachement des salariés, etc.

Si, par son Panorama social annuel, la CSL a contribué à mettre le sujet des inégalités croissantes au Luxembourg – et la tendance ne s'est malheureusement pas inversée – sur le devant de la scène politique, elle a également fortement sensibilisé l'opinion publique à la thématique du « bien-être » au travail.

Le « Quality of work Index » de la CSL, élaboré avec l'Université du Luxembourg, constitue un instrument reconnu de la mesure de la qualité du travail au Luxembourg, et la nouvelle base de données interactive constitue une source riche en informations pour les chercheurs et le grand public. Il s'agit d'un outil important alors que la numérisation du monde du travail avance à grands pas. Dès lors, il convient d'être vigilant sur les effets négatifs que ce nouveau phénomène peut avoir sur la vie des salariés.

Les évolutions dans le monde du travail sont également prises en compte par la CSL dans son offre de formations qui a été modernisée et complétée au cours des cinq dernières années.

Cette augmentation continue des activités et le dynamisme affiché par la CSL ont conduit ses responsables à décider la construction d'un nouvel immeuble, situé tout près de la gare de Luxembourg et donc parfaitement connecté aux réseaux de transports publics, comprenant des salles de formation modernes et plus nombreuses qui permettent d'élargir l'éventail de ses offres.

Bonne lecture à toutes et tous.

Les faits marquants de 2014 à 2018	p. 9
PARTIE I	- 21
Le renouvellement de la Chambre des salariés	p. 21
	• • • • • • • • • • • • • • • •
1. LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES 2013	P. 23
1.1. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière	p. 23
1.2. Les résultats par groupe socioprofessionnel	p. 24
2. LA MISE EN PLACE DES ORGANES DE LA 2 <sup>E</sup> SESSION	P. 33
2.1. Les 60 membres de l'Assemblée constituante	p. 33
2.2. L'élection du président et du Comité	p. 35
2.3. Les membres de l'Assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle	p. 36
2.4. Les membres entrants et sortants entre 2014 et 2018	p. 39
2.5. La liste des membres des différentes Commissions internes	p. 40
<ol> <li>Les réunions de l'Assemblée plénière, du Comité et des Commissions internes</li> </ol>	p. 41
2.7. La représentation de la CSL dans les organes externes	p. 42
2.9. La composition de la délégation du personnel	p. 48
2.10. Le secrétariat	n. 49

## SOMMAIRE

		ssiers thématiques socioéconomiques de 2014 à 2018	p. 53
••••	•••••		••••••••
1.		Ongé parental, les bourses d'études et Prestations familiales	P. 55
	1.1.	Le congé parental : vers une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle	p. 55
	1.2.	L'aide financière de l'État pour études supérieures : la longue lutte pour un système plus équitable	p. 57
	1.3.	La réforme des prestations familiales hautement critiquable	p. 59
2.	LA M	aladie et la dépendance	P. 60
	2.1.	L'assurance maladie	p. 60
	2.2.	La réforme de l'assurance dépendance de 2017	p. 65
3.	LA FO	Ormation professionnelle	P. 67
	3.1.	La réforme	p. 67
	3.2.	Les propositions de la CSL	p. 68
4.	LA SA	anté et le bien-être au travail	P. 72
	4.1.	Le Quality of work Index	p. 72
	4.2.	Les brochures sur le bien-être et la santé au travail	p. 74
	4.3.	Le service d'aide aux victimes de « stress au travail » ( <i>Stressberodung</i> )	p. 75
5.	LE LC	DGEMENT	P. 75
	5.1.	Les travaux de la CSL découlant de sa mission d'information	p. 75
	5.2.	Les travaux de la CSL en relation avec sa mission consultative	p. 76

6.	L'ASS	urance pension	P. 80
	6.1.	La CSL informe sur la réforme des pensions	p. 80
	6.2.	L'étude sur le financement alternatif de l'assurance pension	p. 80
	6.3.	La note de la CSL sur le socle européen des droits sociaux	p. 81
	6.4.	La réaction de la CSL au bilan technique 2016 de l'IGSS	p. 81
	6.5.	Les régimes complémentaires de pension	p. 81
	6.6.	Le produit paneuropéen d'épargne-retraite	p. 82
7.	LES II	NÉGALITÉS	P. 82
	7.1.	L'adéquation du salaire minimum au niveau de vie	p. 83
	7.2.	Les inégalités fiscales	p. 84
	7.3.	La pauvreté	p. 84
8.	LA C	ompétitivité, la productivité et les salaires	P. 86
	8.1.	Retour sur dix ans de débâts sur la compétitivité au Luxembourg : de Fontagné à nos jours	p. 86
	8.2.	Dix ans du tableau de bord de compétitivité : une évolution en dents de scie	p. 86
	8.3.	Les commentaires de la CSL sur les éventuels déséquilibres macroéconomiques du Luxembourg	p. 87
	8.4.	Une analyse critique de la CSL d'une étude non pertinente du FMI sur l'indexation et le salaire minimum	p. 88
	8.5.	L'étude « Politique d'austérité et baisses salariales »	p. 88

	get de l'état : les finances publiques et 'Osition des ménages	P. 89
9.1.	Quelques constantes au sujet des finances publiques	p. 89
9.2.	Des prévisions systématiquement (et volontairement ?) pessimistes	p. 90
9.3.	Des dépenses publiques relativement faibles mais efficaces	p. 91
9.4.	Des recettes publiques faibles qui tendent à illustrer certaines pratiques fiscales	p. 93
9.5.	Des excédents structurels	p. 94
9.6.	Une dette publique minime et un énorme patrimoine public	p. 95
9.7.	Un système fiscal à réformer encore plus équitablement	p. 96
10. LES [	dossiers européens	P. 97
10.1.	Le suivi des politiques européennes ? Une nécessité !	p. 97
10.2	Le semestre européen : une révision des priorités s'impose	p. 98
10.3	Le détachement	p. 99
10.4	Le CETA	p. 100
10.5	Le socle européen des droits sociaux	p. 101
10.6	L'Autorité européenne du travail	p. 103
10.7	Le droit européen des sociétés	p. 103
10.8	La protection des lanceurs d'alerte	p. 104
11. LES [	dossiers formation	P. 105
11.1.	À propos du soutien et du développement de la formation continue	p. 105
11.2.	À propos de l'organisation de l'Université du Luxembourg	p. 105
11.3	À propos de la réforme de l'enseignement secondaire	p. 106
11.4	À propos des stages pour élèves et étudiants	p. 106

PARTIE III  La formation continue	p. 109
1. LA FORMATION CONTINUE - LE CONFINANCEMENT ÉTATIQUE	P. 111
2. LES COURS DU SOIR	P. 113
3. LES SÉMINAIRES	P. 120
4. LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES	P. 121
5. LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES	P. 125
6. LES CERTIFICATIONS	P. 129
7. LA FORMATION SYNDICALE	P. 130
PARTIE IV Le Centre de formation et de séminaires - CEFOS	p. 135

PARTIE V Le Service d'aide aux victimes de stress au travail : la « Stressberodung » p. 139		
-  E ∨  tique d'information	p. 143	
	······································	
elation avec la presse	P. 145	
MANIFESTATIONS	P. 146	
Les conférences et colloques organisés par CSL Les conférences et colloques organisés en partenariat Les rencontres Les événements annuels	p. 146 p. 152 p. 159 p. 166	
publications	P. 169	
Les newsletters Les publications classiques	p. 169 p. 170	
résence sur Internet	P. 172	
Les sites web de la CSL La CSL et les réseaux sociaux	p. 172 p. 173	
	vice d'aide aux victimes de stress au tra essberodung »  TE VI tique d'information  ELATION AVEC LA PRESSE  MANIFESTATIONS  Les conférences et colloques organisés par CSL Les conférences et colloques organisés en partenariat Les rencontres Les événements annuels  PUBLICATIONS  Les newsletters Les publications classiques  RÉSENCE SUR INTERNET  Les sites web de la CSL	



# Les faits marquants de 2014 à 2018

## Réception du Nouvel An de la Chambre des salariés

**28 janvier 2014** - La CSL a accueilli plus de 200 invités au Cercle Cité pour sa traditionnelle réception du Nouvel An pour les remercier de leur coopération tout au long de l'année.

Jean-Claude Reding, président de la CSL, a focalisé son discours sur la remise en cause de la pertinence des indicateurs économiques utilisés dans le cadre de la gouvernance économique européenne qui, d'après lui, noircissent la situation économique du pays.



## Note sur l'examen des déséquilibres macroéconomiques au Luxembourg

**25 février 2014** - Dans le cadre du semestre européen, la Commission européenne a détecté pour le Luxembourg un certain nombre d'indicateurs économiques qui, selon elle, pourraient pointer un déséquilibre macroéconomique. Dans une note présentée aux journalistes, la Chambre des salariés a pris position par rapport à ces indicateurs qui concernent notamment l'évolution des coûts salariaux et des exportations.



## Étude sur un financement alternatif de la sécurité sociale et pistes d'une réforme fiscale au Luxembourg

**3 mars 2014** - L'étude a été commanditée par la CSL auprès du *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung* à Berlin. Les auteurs de l'étude ont exposé à la presse l'impact sur différentes catégories de ménages (en fonction de leur revenu) des mesures simulées : augmentation de la TVA, modifications au niveau du barème des impôts, relèvement du plafond cotisable pour l'assurance maladie et l'assurance pension, taux de cotisation progressifs, etc.



## Soutien financier de la certification - European Computer Driving Licence (ECDL)

**24 avril 2014** - La CSL a proposé aux 5 000 premiers candidats la certification ECDL, une référence mondialement reconnue en informatique, pour seulement 25€. Son objectif est de contribuer à augmenter les compétences informatiques des salariés et par ricochet d'accroître la compétitivité des entreprises.

## Événement commun de l'Arbeitskammer des Saarlandes et de la Chambre des salariés

**8 mai 2014** - Une conférence commune de l'*Arbeitskammer des Saarlandes* et de la Chambre des salariés en vue des élections européennes de mai 2014 s'est tenue à Sarrebruck.

Le sujet de cet événement fût : « La marche en avant de l'Europe - Comment la crise dans la zone euro peut- elle être résolue durablement ? »

Des intervenants allemands, français et luxembourgeois ont activement participé à cette journée interrégionale. Les représentants luxembourgeois ont été: MM. Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Claude Turmes, député européen du groupe des Verts et Jean-Claude Reding, président de la CSL.

## Remise des premiers certificats « ECDL Base » aux DAP - Agent administratif et commercial

**18 juin 2014** - La Chambre des salariés a organisé la première remise des certificats « ECDL Base » aux apprentis de ladite formation, en présence de Jean-Claude Reding, président de la Chambre des salariés et de Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Grâce au support et à la bonne collaboration entre l'équipe curriculaire, la Chambre de commerce et la Chambre des salariés, les 4 tests de la certification « ECDL Base » ont été intégrés dans le programme de la classe de 12° de la formation DAP - Agent administratif et commercial.



### « ACT! Jeunes » - Un projet qui contribue à combattre le chômage des jeunes

**19 novembre 2014** - La CSL, Fundamental a.s.b.l. et le Service national de la jeunesse (SNJ) ont lancé le projet « ACT ! Jeunes » ayant pour ambition d'aider les jeunes appartenant au groupe dénommé NEET (*Not in Education, Employment or Training*) à développer davantage leurs compétences sociales afin de leur faciliter l'entrée sur le marché du travail. Les méthodes utilisées se basent sur les différentes formations qu'utilisent les artistes en vue d'endosser un rôle, de s'y préparer physiquement, de monter sur scène et de faire face au public.

### Conférence de presse - Panorama social au Luxembourg 2015

2 avril 2015 - La CSL publie annuellement son « Panorama social » visant à retracer l'évolution au Luxembourg, ceci en comparaison européenne, des inégalités, de l'emploi, du chômage et des conditions de travail. L'édition 2015 constate une augmentation des inégalités et une détérioration de certains indicateurs au niveau des conditions de travail. Ces tendances se sont malheureusement confirmées au cours des années suivantes.



### Partenariat entre l'ADEM et la Chambre des salariés

**21 septembre 2015** - L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et la Chambre des salariés se sont unies afin de renforcer l'accessibilité à la formation pour les demandeurs d'emploi.

Les deux institutions ont fixé les termes d'une nouvelle collaboration permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder gratuitement aux cours du soir et aux séminaires proposés par le centre de formation continue de la CSL, le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC). Ainsi des places ont été systématiquement mises à disposition pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

### Conférence et Colloque « Alternatives pour l'Europe »

**12 & 14 octobre 2015** - En 2015, le constat est de plus en plus partagé que la politique économique, budgétaire et sociale menée au niveau européen des années précédentes est vouée à l'échec. Les données statistiques en matière de chômage, d'inégalités et même de finances publiques le prouvent.

Dans ce contexte, il importe de proposer des alternatives crédibles à cette politique et dont il faut convaincre les décideurs politiques.

La Chambre des salariés a entendu profiter de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne en 2015 pour organiser un colloque sur le sujet. L'objectif était de présenter des alternatives à la politique menée et de confronter, notamment le Gouvernement luxembourgeois, avec les idées développées pour une relance économique plus durable, pour une réduction des inégalités et pour une amélioration des conditions de travail des salariés en Europe.

Ainsi, des experts français et allemands ont été invités le 14 octobre 2015, pour exposer leurs réflexions sur des réformes nécessaires au niveau européen en matière de gouvernance économique et financière, d'inégalités et de redistribution ainsi que de droit social et des conditions de travail.

Une table ronde rassemblant Monsieur Mars Di Bartolomeo, président de la Chambre des députés du Luxembourg, Madame Veronica Nilsson, secrétaire générale adjointe de la Confédération européenne des syndicats, et Monsieur Jean-Claude Reding, président de la Chambre des salariés, a clôturé le colloque.

En amont et en guise d'ouverture de ce colloque, le 12 octobre 2015, Monsieur James K. Galbraith, économiste américain de renommée mondiale, a tenu une conférence intitulée « La grande crise : comment en sortir autrement ».

Une publication compilant les résumés des présentations des intervenants du colloque et de la conférence a été publiée en décembre 2015.





### Conférence de presse - 3<sup>e</sup> enquête « Quality of work Index Luxembourg 2015 »

17 novembre 2015 - Les résultats de la 3º enquête du « Quality of work Index » (QOW) ont été présentés à la presse. Depuis 2013, la Chambre des salariés, en collaboration avec l'Université du Luxembourg, interroge régulièrement les salariés au Luxembourg dans l'enquête représentative « Quality of work Index Luxembourg » sur leurs conditions de travail et la qualité de travail au Luxembourg. Les sujets de l'étude « QOW » sont entre autres les exigences et les charges de travail, les heures de travail, la coopération entre collègues, les marges de manœuvre au travail, les possibilités de formation continue et d'avancement, la participation aux décisions dans les entreprises et bien plus encore.

En 2015, en plus de présenter les tendances générales de la qualité du travail, l'analyse s'est concentrée sur le temps de travail en tant qu'élément de l'équilibre travail-vie privée et sur les différences de qualité du travail entre les femmes et les hommes.



### Basic-Check, outil d'aide à l'orientation

**23 novembre 2015** - Le Basic-check est un test d'orientation développé et utilisé en Suisse depuis de nombreuses années qui s'adresse aux élèves des classes de 5<sup>e</sup> de l'Enseignement secondaire général (anciennes classes de 9<sup>e</sup>). Basic-check est un outil neutre permettant aux élèves de faire le choix de leur futur apprentissage en connaissance de cause.

La Chambre des salariés en collaboration avec la Chambre des métiers a lancé fin 2015 une phase test du Basic-check dans deux lycées: le Lycée technique du Centre et le Lycée technique de Lallange. Le test a été adapté au contexte scolaire et professionnel luxembourgeois avec le soutien de certains enseignants. Il couvre désormais tous les apprentissages offerts au Luxembourg. Le succès est au rendez-vous car pour l'année 2017, un total de 9 lycées avec 400 élèves ont participé au test Basic-check et l'année d'après, en 2018, pas moins de 15 lycées avec un total de 1 120 élèves y ont participé.

## Séance académique pour les 20 ans de formations universitaires en formation continue au Luxembourg

**17 mars 2016** - Le LLLC a organisé une séance académique au Cercle municipal à l'occasion des 20 ans de formation continue universitaire dispensée au Luxembourg.

Son Altesse royale, le Grand-Duc héritier a honoré de sa présence cette cérémonie. M. Ben Fayot y a également présenté sou ouvrage sur l'éducation des adultes au Luxembourg que la CSL lui avait commandité pour marquer ce 20° anniversiare.



### Colloque sur la qualité de travail

23 mai 2016 - La Chambre des salariés, en collaboration avec la Chambre du travail de la Sarre, a organisé un colloque sur la « Qualité de travail : de l'enquête à la mise en œuvre » en présence du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit ainsi que d'experts allemands, autrichiens et luxembourgeois.



### Conférence publique sur les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie

**8 juin 2016** - Christophe Degryse, chercheur à l'Institut syndical européen, s'est penché sur les questions sociales importantes que posent l'économie numérique (digitalisation de l'économie) et l'économie dite « de partage » (collaborative) (Airbnb, Upwork) qui bouleversent aujourd'hui les modes traditionnels de production, de fourniture de services ainsi que les conditions de travail.

## Lancement du Bachelor professionnel en Informatique et du Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives

**30 octobre 2016** - L'Université du Luxembourg et le Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés ont lancé un nouveau Bachelor professionnel en Informatique (BAC+3) dès octobre 2016.

La formation débouche sur des emplois de développeur informatique, analyste programmeur, administrateur réseau ou webmaster, dans tous les secteurs d'activités.

**19 décembre 2016** - La CSL et l'Université du Luxembourg ont coordonné leurs efforts en vue de la mise en place d'une formation académique en cours d'emploi permettant aux éducateurs diplômés et aux éducateurs gradués de l'ancien régime d'obtenir le Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives.

La première promotion de ce bachelor en formation continue a débuté en septembre 2017 et les lauréats seront diplômés en juillet 2019. La formation est dispensée à l'Université du Luxembourg en horaire aménagé pour permettre aux personnes en cours d'emploi d'assister aux cours.

## Création d'un cadre de formation pour les délégués du personnel

La CSL a pris l'initiative d'élaborer un concept, en étroite collaboration avec les syndicats, pour la création d'un cadre de formation pour les délégués du personnel étant donné que dans un grand nombre d'entreprises les délégués du personnel sont de plus en plus souvent confrontés à de nouvelles problématiques (mutations sociales, évolutions législatives, nouveaux modes d'organisation du travail et autres).

Les travaux de réalisation du projet ont débuté en 2017 avec la collaboration de l'École supérieure du travail (EST). La validation des différents éléments par le Conseil administratif de l'EST, dans lequel sont représentées les différentes parties prenantes, permet la construction d'un système de formation de meilleure qualité.

La CSL a élaboré un parcours type pour les différents « types » de délégués : les délégués confirmés (plusieurs mandats consécutifs), les délégués débutants et les délégués suppléants en tenant compte des jours congé-formation auxquels ils ont droit. Viennent s'ajouter à cette offre de formation plurielle des formations spécifiques pour les délégués à la sécurité et à la santé et les délégués à l'égalité. L'offre globale élaborée par la CSL comprend plus 80 modules de formation. Le Conseil administratif de l'EST a chargé en 2018 la CSL et les chambres professionnelles patronales avec la tenue de formations 'test'.

## Présentation de la note de la CSL sur les implications potentielles du CETA sur les services publics luxembourgeois

**16 juin 2016** - Le traité de libre-échange entre l'UE et le Canada (CETA) a suscité beaucoup de controverses. Dans ce contexte, la CSL a jugé nécessaire de rédiger une note juridique. En effet, pour la CSL, le CETA a soulevé de nombreuses interrogations et dans sa note elle a conclu qu'il serait prématuré de donner l'accord à ce traité sans avoir les garanties et réponses nécessaires aux questions qui se posent. Les inquiétudes de la CSL se basent notamment sur une étude scientifique réalisée pour le compte de la Chambre de travail autrichienne. Cette étude a montré, à l'aide d'exemples concrets, que le CETA peut restreindre la capacité d'un État à légiférer de manière souveraine.

## Colloque sur une meilleure gouvernance des entreprises en Europe grâce à la cogestion

**21 septembre 2016** - Ce colloque international co-organisé par la CSL et la fondation Hans-Böckler a rassemblé plusieurs experts internationaux qui ont débattu sur le thème de la participation des travailleurs au sein de leur entreprise en Europe. La base de la discussion était une affaire portée devant la Cour de justice de l'Union européenne en regard avec la conformité de la loi allemande relative à la cogestion avec le droit européen.



### La Journée internationale des Chambres salariales 2017

10 & 11 mai 2017 - La 3º Journée internationale des Chambres salariales, depuis leur relancement en 2013, a été organisée au Luxembourg en 2017. L'évènement a été consacré à deux thèmes, déjà au cœur des préoccupations des Chambres respectives, et qui seront également des priorités à l'avenir : la digitalisation et l'Europe sociale. Une soixantaine de représentants des chambres salariales de Vienne, des autres États fédérés d'Autriche, de Brême et de la Sarre se sont rendus au Luxembourg pour débattre de ces sujets.



## Conférence publique : « Les inégalités entre générations en Europe et au Luxembourg : les déséquilibres sont-ils supportables ? »

23 mai 2017 - La conférence animée par le Prof. Louis Chauvel, sociologue et professeur à l'Université de Luxembourg, a montré comment les hasards de l'année de naissance marquent le destin des générations. En effet, les changements sociaux massifs – élévation de la proportion de cadres, expansion de la scolarité, du salaire, du pouvoir d'achat, croissance de la mobilité sociale ascendante, etc. – ont substantiellement modifié les perspectives d'avenir des nouvelles générations par rapport à celles de leurs aînées.

### « Dialogue fiscal » pour une fiscalité juste et équitable

**6 juillet 2017** - Organisée conjointement par la Chambre des salariés et le ministère des Finances, la discussion publique a été l'occasion d'un échange animé sur la fiscalité des ménages. Ce « dialogue fiscal » a réuni, le ministre des Finances, Pierre Gramegna, le spécialiste de la fiscalité, Werner Haslehner, le directeur de la Fondation IDEA, Marc Wagener, le fondateur de la société Digicash, Mike Sergonne, ainsi que le vice-président de la CSL, Alain Fickinger et son directeur adjoint, Sylvain Hoffmann.



## Protocole d'accord entre le Luxembourg et la France en matière d'apprentissage transfrontalier

**2 octobre 2017** - Un protocole d'accord est signé entre le Luxembourg, la France, le Conseil Régional Grand Est et la DRAAF (Direction régionale alimentation agriculture et forêt) permettant la mise en œuvre concrète au niveau bilatéral de la formation professionnelle transfrontalière et ceci à travers un projetpilote sur deux ans.

## Fête du bouquet pour le nouveau bâtiment de la CSL

**11 septembre 2017** - La CSL a célébré, ensemble avec la Coopérative Casino Syndical, la fête du bouquet pour leur projet de construction commun : le nouveau bâtiment de la CSL et de la FNCTTFEL - Landesverband à Bonnevoie, en présence du président de la Chambre des députés, Mars Di Bartolomeo.



## Conférence publique : « Vers l'Europe sociale ? Le socle européen des droits sociaux »

**19 octobre 2017** - Cette conférence a été l'occasion de s'informer sur le contenu de ce socle européen des droits sociaux. Ont participé à la table ronde : Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges Bach, député européen, Dr Barbara Kauffmann, directrice de Gouvernance Sociale et de l'Emploi de la Commission européenne et Jean-Claude Reding, président de la CSL.



## Renforcement de la collaboration entre la Chambre des métiers et la Chambre des salariés en faveur de l'apprentissage

**23 octobre 2017** - Une convention a été signée entre la CSL et la Chambre des métiers afin de promouvoir une formation professionnelle de qualité qui permet aux jeunes d'obtenir un diplôme officiel qui leur confère des droits et leur ouvre des perspectives en termes d'évolution professionnelle et de poursuite de leurs études.

## Colloque sur les dangers pour le salariat face à la montée des mouvements d'extrême droite en Europe

**21 novembre 2017** - La Chambre des salariés a organisé, en collaboration avec l'*Arbeitskammer des Saarlandes* et l'*Arbeiterkammer Wien*, un colloque d'une journée pour faire front commun contre la montée de l'extrême droite dans nos sociétés. Près de 80 représentants syndicaux ainsi que le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, ont partagé des retours d'expériences et se sont échangés sur les actions possibles pour faire face à des activités extrémistes de droite.



### Beruffsausbildung 4.0

**5 mars 2018** - Le lundi, 5 mars 2018, s'est tenue au Lycée technique du centre une conférence de presse commune de la Chambre des salariés et de la Chambre des métiers dans le cadre de leur collaboration dans le domaine de la formation professionnelle en présence de ministres Claude Meisch et Nicolas Schmit.



## Signature de l'accord de coopération en matière d'apprentissage transfrontalier

12 mars 2018 - La CSL a co-signé avec les autres chambres professionnelles compétentes en matière de formation professionnelle, un accord entre l'état luxembourgeois et les instances allemandes compétentes au niveau de la Rhénanie-Palatinat en vue de la transposition de l'accord-cadre pour un apprentissage transfrontalier dans la Grande-Région. Dans cet accord ont été définis les domaines de coopération, les sujets à développer dans le futur et les domaines de collaboration au niveau de la politique de l'emploi et de la formation continue.

### Le Lycée technique d'Esch-sur-Alzette devient une Cisco Academy

**22 mars 2018** - La CSL est devenue en 2002 « *Cisco Academy Support Center* » au Luxembourg et propose depuis, par le biais du Luxembourg Lifelong Learning Center, des cours agréés Cisco ainsi que ses certifications industrielles. Le Lycée technique d'Esch-sur-Alzette (LTE) a été agréé en mars 2018 par la CSL en tant que « *Cisco Academy* ». Le LTE pourra désormais délivrer, entre autres, des cours certifiés Cisco sur les réseaux numériques et sur les technologies de l'information (Cisco certified Network Associate - CCNA, Internet of Things - IOT, Cybersecurity, etc.). Avec le Lycée des Arts et Métiers (LAM), le nombre de lycées publics agréés « *Cisco Academy* » au Luxembourg est porté à deux.

## Arbeit 4.0 - Chancen und Herausforderungen für Luxemburg

**4 mai 2018** - En mai, la CSL présente lors d'une conférence de presse avec le ministère du Travail et de l'Emploi et la Chambre de commerce, leur étude commune « *Arbeiten 4.0 – Chancen und Herausforderungen für Luxemburg* ». L'étude a été réalisée par l'*Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. Saarbrücken* et le *Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH*.



### Statut unique

**31 mai 2018** - La Chambre des salariés fête les 10 ans de statut unique des salariés au Conservatoire de musique de la Ville de Luxembourg. Le 13 mai 2018 marque le dixième anniversaire de la loi qui a concrétisé le statut unique pour tous les salariés ayant un statut de droit privé. Ce texte a permis une grande avancée en réalisant la fusion des statuts de l'ouvrier et de l'employé privé.



## Colloque « Culture Travail Émancipation »

1<sup>er</sup> & 2 juin 2018 - La Chambre des salariés a organisé en collaboration avec Forum Culture(s) un colloque sur deux jours dont l'objectif était de mettre en avant les enjeux que représente la culture pour les acteurs culturels, les salariés et autres membres de la société civile luxembourgeoise.



### Nouvelle base de données interactive du Quality of work Index

**27 novembre 2018** - Depuis 2018, le « Quality of work Index » est présenté de façon interactive sur notre site Internet. L'utilisateur est en mesure de visualiser l'évolution de l'indice global et des sous-indices depuis le début des enquêtes en 2014. Il est aussi possible de différencier l'affichage selon les différents sous-groupes et de l'afficher de manière interactive. (https://qow-data.csl.lu/)

### Inauguration: la CSL a inauguré son nouveau bâtiment à Bonnevoie

**3 décembre 2018** - Le 3 décembre 2018 s'est tenue l'inauguration officielle du nouveau bâtiment de la Chambre des salariés, sis à 2-4 rue Pierre Hentges L-1726 Luxembourg, face aux Rotondes à Bonnevoie.





# PARTIE

Le renouvellement de la Chambre des salariés



Le scrutin par correspondance pour le renouvellement de la Chambre des salariés (CSL) a été fixé au 13 novembre 2013

Il s'agit des deuxièmes élections sociales depuis que la Chambre des employés privés et la Chambre de travail ont fusionné en mai 2008.

438 835 ressortissants de la CSL ont pu faire usage de leur droit de vote en 2013 pour élire les membres qui les représentent au sein de l'Assemblée plénière pendant cinq années.

Le nombre des groupes socioprofessionnels et le nombre d'élus sont restés inchangés par rapport aux élections sociales de 2008. Ainsi, 60 membres répartis dans 9 groupes socioprofessionnels ont été élus pour la deuxième session de la CSL.

Les élections ont eu lieu sous la présidence de Monsieur Joseph Faber, Conseiller de direction 1ère classe au ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Économie solidaire.

## 1. LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES 2013

## 1.1. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière

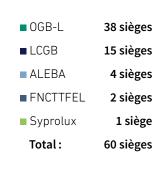
En date du 6 décembre 2013, le président du Bureau électoral, Joseph Faber, communique les résultats suivants.

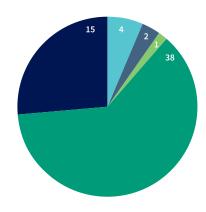
Parmi les listes présentées, l'OGB-L obtient 38 sièges, une hausse de 2 sièges par rapport à 2008.

Le LCGB, obtient 15 sièges.

Viennent ensuite les syndicats sectoriels : l'ALEBA avec 4 sièges, la FNCTTFEL avec 2 sièges et le Syprolux avec un siège.

## La nouvelle configuration de l'Assemblée plénière





## 2.2. Les résultats par groupe socioprofessionnel

## Groupe 1

### Salariés appartenant au secteur de la sidérurgie

5 membres effectifs et 5 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	4 097	
Nombre de votants :	2 254	55,02%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	0	0,00%
Bulletins blancs:	25	1,11%
Bulletins nuls:	64	2,84%
Bulletins valables :	2 165	96,05%

Totaux:		20 054	100,00%	= 5 sièges
Liste 5	(NGL - SNEP)	567	2,83%	= 0 siège
Liste 2	(LCGB)	7 177	35,79%	= 2 sièges
Liste 1	(OGB-L)	12 310	61,38%	= 3 sièges

Sont élus:	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. ZANON Angelo	1. THILL Alain
	2. COUGOUILLE Michel	2. DI DONATO Antonio
	3. FERRAI Samuel	3. AGOSTINELLI Carlo
(LCGB)	1. CONTER Georges	1. BEVILACQUA Donato
	2. FORNIERI Robert	2. POOS Jean-Paul

## Salariés appartenant au secteur des autres industries

8 membres effectifs et 8 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	28 986	
Nombre de votants :	9 564	33,00%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	0	0,00%
Bulletins blancs:	250	2,61%
Bulletins nuls:	329	3,44%
Bulletins valables :	8 985	93,95%

Totaux:		130 635	100,00%	= 8 sièges
Liste 5	(NGL-SNEP)	6 880	5,27%	= 0 siège
Liste 2	(LCGB)	47 269	36,18%	= 3 sièges
Liste 1	(OGB-L)	76 486	58,55%	= 5 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. LEEMANN Laurence	1. REICHLING Nicolas
	2. HAAS Pierre	2. DELLERE Jean-Claude
	3. CHEVIGNE Daniel	3. SCHMITT Ralf
	4. COLLIN Vincent	4. ALVES GOUVEIA Elisabete
	5. FLICK Philippe	5. TOSI Mireille, ép. HEIZMANN
(LCGB)	1. AREND Roland	1. SCHEUREN Sylvia dite Sylvie
	2. DORMANS Ankie	2. KIEFFER Nicolas
	3. BLUM Jean dit John	3. MAJERUS Marco

## Salariés appartenant au secteur de la construction

6 membres effectifs et 6 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	38 291	
Nombre de votants :	11 129	29,06%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	14	0,13%
Bulletins blancs:	251	2,25%
Bulletins nuls:	1 171	10,52%
Bulletins valables :	9 693	87,10%

Totaux:		108 721	100,00%	= 6 sièges
Liste 5	(NGL - SNEP)	2 729	2,51%	= 0 siège
Liste 2	(LCGB)	28 366	26,09%	= 1 siège
Liste 1	(OGB-L)	77 626	71,40%	= 5 sièges

Membres effectifs	Membres suppléants
1. COLLIN Jean-Luc	1. MULLER Wolfgang
2. DA SILVA BENTO Manuel	2. SIMOES LOPES Paulo Jorge
3. NUNES PINTO José Nicolau	3. WELLENS Albert
4. FERREIRA VENTURA Alfredo	4. MANENTI Philippe
5. MENDES DA COSTA Jorge Manuel	5. MESTRE Franck
1. HOFFMANN Emile	1. HEINDRICHS Armin
	<ol> <li>COLLIN Jean-Luc</li> <li>DA SILVA BENTO Manuel</li> <li>NUNES PINTO José Nicolau</li> <li>FERREIRA VENTURA Alfredo</li> <li>MENDES DA COSTA Jorge Manuel</li> </ol>

## Salariés appartenant au secteur des services financiers et de l'intermédiation financière 8 membres effectifs et 8 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	40 859	
Nombre de votants :	13 032	33,90%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	12	0,09%
Bulletins blancs :	122	0,94%
Bulletins nuls:	369	2,83%
Bulletins valables :	12.529	96,14%

Totaux:		187 643	100,00%	= 8 sièges
Liste 3	(ALEBA)	94 553	50,39%	= 4 sièges
Liste 2	(LCGB)	32 425	17,28%	= 1 siège
Liste 1	(OGB-L)	60 665	32,33%	= 3 sièges

Sont élus:	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. STEINHÄUSER Denise	1. SCHIMOFF Serge
	2. RACCOGLI Danielle	2. AZZOLIN Jean-Marie
	3. HOFFMANN Pascale	3. HEIREND Claude
(LCGB)	1. DI LETIZIA Gabriele dit Gab	1. LUDES Corinne
(ALEBA)	1. GLESENER Marc	1. BEFFORT Gilbert
	2. BIRMANN Martine	2. WELSCHBILLIG Fernand
	3. GRULMS Marie-Anne dite Micky	3. TERZER Marc
	4. BACK Alain	4. WAGNER Donat dit Donny

## Salariés appartenant au secteur des autres services ainsi qu'aux autres branches non spécialement dénommées

14 membres effectifs et 14 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	170 928	
Nombre de votants :	48 949	28,64%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	10	0,02%
Bulletins blancs :	1 522	3,11%
Bulletins nuls :	4 073	8,32%
Bulletins valables :	43 344	88,55%

Totaux:		1 134 752	100,00%	= 14 sièges
Liste 8	(NGL-SNEP)	67 834	5,98%	= 0 siège
Liste 2	(LCGB)	322 728	28,44%	= 4 sièges
Liste 1	(OGB-L)	744 190	65,58%	= 10 sièges

Membres effectifs	Membres suppléants
1. REDING Jean-Claude	1. TRAUFLER Denise
2. HAENTGES Suzette ép. SCHULLER	2. SCHNEIDER Gérard
3. ALVES DA SILVA Maria Das Dores, ép. AZEVEDO DOS SANTOS	3. VANDEPUTTE Annette ép. SCHULER
4. LOMBARDI Sylvie	4. OLIVEIRA FERREIRA Marina ép. FERRAZ GOMES CORREIA
5. EMERINGER Norbert	5. DE OLIVEIRA BORGES Helder
6. KRIER Joël	6. HERNANDEZ Marie-Jeanne
7. OURTH Patrick	7. GOSSELIN Jérôme
8. MUCCIANTE Virginie	8. JACQUEMART Stéphane
9. ROELTGEN André	9. BREUSKIN Marcel
10. WOLFF Jean-Claude	10. DE JESUS GONCALVES José Luis
1. DURY Patrick	1. REUTER Paul
2. CONTER Céline	2. FERBER Anne
3. HELMINGER Liliane	3. FOLSCHEID Corinne
4. LOMEL Francis	4. GOEREND Marcel
	<ol> <li>REDING Jean-Claude</li> <li>HAENTGES Suzette ép. SCHULLER</li> <li>ALVES DA SILVA Maria Das Dores, ép. AZEVEDO DOS SANTOS</li> <li>LOMBARDI Sylvie</li> <li>EMERINGER Norbert</li> <li>KRIER Joël</li> <li>OURTH Patrick</li> <li>MUCCIANTE Virginie</li> <li>ROELTGEN André</li> <li>WOLFF Jean-Claude</li> <li>DURY Patrick</li> <li>CONTER Céline</li> <li>HELMINGER Liliane</li> </ol>

Salariés appartenant au secteur de l'administration publique et des entreprises à caractère public du secteur des communications, de l'eau et de l'énergie

4 membres effectifs et 4 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	15 153	
Nombre de votants :	7 714	50,91%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	115	1,49%
Bulletins blancs:	255	3,31%
Bulletins nuls:	194	2,51%
Bulletins valables :	7 150	92,69%

Totaux:		54 541	100,00%	= 4 sièges
Liste 10	(FGFC)	8 308	15,23%	= 0 siège
Liste 2	(LCGB)	15 850	29,61%	= 1 siège
Liste 1	(OGB-L)	30 383	55,71%	= 3 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. SCHOLZEN Guy	1. REUTER Georges
	2. VITALI Sandy	2. GILBERTZ André
	3. WEYLAND Nico	3. PERSICO Alain
(LCGB)	1. HUTMACHER Charles	1. GRETHEN Gustave dit Gusty

## Salariés appartenant au secteur de la santé et de l'action sociale

6 membres effectifs et 6 membres suppléants

Nombre d'électeurs:	32 097	
Nombre de votants :	14 764	45,99%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	3	0,02%
Bulletins blancs:	350	2,37%
Bulletins nuls:	596	4,04%
Bulletins valables :	13 814	93,57%

Totaux:		158 297	100,00%	= 6 sièges
Liste 5	(NGL-SNEP)	3 961	2,50%	= 0 siège
Liste 2	(LCGB)	36 714	23,19%	= 1 siège
Liste 1	(OGB-L)	117 622	74,31%	= 5 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. BECKER Nathalie	1. GOEHLHAUSEN Marco
	2. FICKINGER Alain	2. THOME Chantal ép. MOES
	3. HOFFMANN Léonie ép. KLEIN	3. KLEIN Thomas
	4. BECKER Paul	4. DADARIO Steve
	5. JANSA Sylvie	5. MONTE Fabia ép. DEMARET
(LCGB)	1. FEIEREISEN Pierrot	1. WINTERSDORF Daniel

## Agents actifs et retraités de la CFL

3 membres effectifs et 3 membres suppléants

Nombre d'électeurs :	5 585	
Nombre de votants :	4 224	75,63%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	10	0,24%
Bulletins blancs:	120	2,84%
Bulletins nuls:	59	1,40%
Bulletins valables :	4 035	95,52%

Totaux:		23 462	100,00%	= 3 sièges
Liste 7	(FNCTTFEL)	14 700	62,65%	= 2 sièges
Liste 6	(SYPROLUX)	8 762	37,35%	= 1 siège

Membres effectifs	Membres suppléants
1. BROCKER Camille	1. HEINZ Fernand
1. GREIVELDING Guy	1. THISSEN Carlo
2. WENNMACHER Nico	2. THÜMMEL Jean-Claude
	BROCKER Camille     GREIVELDING Guy

Bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'invalidité à l'exception des agents retraités de la CFL 6 membres effectifs et 6 membres suppléants

Nombre d'électeurs:	102 841	
Nombre de votants :	44 708	43,47%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin :	48	0,11%
Bulletins blancs :	1 128	2,52%
Bulletins nuls :	2 347	5,25%
Bulletins valables :	41 185	92,12%

Totaux:		469 878	100,00%	= 6 sièges
Liste 5	(NGL - SNEP)	23 007	4,90%	= 0 siège
Liste 3	(ALEBA)	27 784	5,91%	= 0 siège
Liste 2	(LCGB)	158 050	33,64%	= 2 sièges
Liste 1	(OGB-L)	261 037	55,55%	= 4 sièges

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
(OGB-L)	1. PIZZAFERRI René	1. GALES Fernand
	2. HUBSCH Fernand	2. REUTER Marie-Jeanne ép. LEBLOND
	3. KREMER Henri	3. PASQUALONI Fernand
	4. ANEN Edmée ép. FETTES	4. FETTES Guy
(LCGB)	1. CONTER Norbert	1. FLENGHI René
	2. HOFFMANN Nico	2. THEISEN Jeanne dite Jeannine

## 2. LA MISE EN PLACE DES ORGANES DE LA 2<sup>E</sup> SESSION

## 2.1. Les 60 membres de l'Assemblée constituante

La séance constituante de la nouvelle Assemblée plénière de la Chambre des salariés s'est tenue 15 janvier 2014 au CEFOS à Remich et a posé les bases pour les travaux de la 2<sup>e</sup> session.

Elle est présidée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit.



### 1<sup>re</sup> rangée de gauche à droite

Samuel FERRAI Suzy HAENTGES

Laurence LEEMAN

Vincent COLLIN

René PIZZAFERRI

Angelo ZANON

Denise STEINHÄUSER

Maria ALVES DA SILVA

Norbert EMERINGER

Jean-Claude REDING (Président)

Nicolas SCHMIT (Ministre du Travail, de

l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire)

Norbert TREMUTH (*Directeur*)

Nico WEYLAND

Alain FICKINGER

**Guy GREIVELDING** 

Sylvain HOFFMANN (Directeur adjoint)

Roger MELMER (Directeur adjoint)

Norbert CONTER

### 2e rangée de gauche à droite

Manuel MENDES DA COSTA

**Guy SCHOLZEN** 

Joël KRIER

Jean-Claude WOLFF (†)

Danielle RACCOGLI

Pierre HAAS

Micky GRULMS

Henri KREMER

Alain BACK

Alfredo FERREIRA VENTURA

Martine BIRMANN

Manuel DA SILVA BENTO

José NUNES PINTO

Fernand HÜBSCH

Liliane HELMINGER

Céline CONTER Camille BROCKER

Patrick DURY

Sylvie LOMBARDI

Robert FORNIERI

Francis LOMMEL

Pierrot FEIEREISEN

Virginie MUCCIANTE

### 3e rangée de gauche à droite

Jean-Luc COLLIN

Michel COUGOUILLE

Philippe FLICK

Daniel CHEVIGNÉ

Nico WENNMACHER

Sandy VITALI Svlvie JANSA

Léonie HOFFMANN

Paul BECKER

Serge SCHIMOFF

André ROELTGEN

Patrick OURTH

Nathalie BECKER

Edmée ANEN

Georges CONTER

Charles HUTMACHER

Catherine DORMANS

**Emile HOFFMANN** 

Gabriele DI LETIZIA

Roland AREND

Nico HOFFMANN

John BLUM

### Personne absente sur la photo:

Marc GLESENER















#### 2.2. L'élection du président et du Comité

Au cours de la séance constituante de la nouvelle Assemblée plénière, les 60 membres ont élu un comité composé de 11 assesseurs.

Ces assesseurs sont élus au scrutin secret suivant les règles du système de la majorité relative.

Ensuite, ce nouveau comité a désigné parmi les assesseurs le Président de la Chambre des salariés et les quatre Vice-présidents. Monsieur Jean-Claude Reding s'est vu renouveler son mandat de président.

Le Comité a également désigné parmi les membres de l'Assemblée plénière un trésorier, un président de la Commission des finances et un président du Comité à l'égalité.

Au total, 14 personnes font donc partie du comité avec voix délibérative.

#### Composition du nouveau Comité

Président	Jean-Claude REDING (OGB-L)
Vice-présidents	Manuel DA SILVA BENTO (OGB-L), Alain FICKINGER (OGB-L), Marc GLESENER (ALEBA), Suzette HAENTGES (OGB-L)
Assesseurs	Guy GREIVELDING (FNCTTFEL), Laurence LEEMAN (OGB-L), René PIZZAFERRI (OGB-L), André ROELTGEN (OGB-L), Serge SCHIMOFF (OGB-L), Nico WEYLAND (OGB-L)
Trésorier	Alain BACK (ALEBA)
Président de la commission des finances	Angelo ZANON (OGB-L)
Présidente du comité à l'égalité	Denise STEINHÄUSER (OGB-L)



# 2.3. Les membres de l'Assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle <sup>1</sup>



# Sidérurgie



CONTER Georges >LCGB



COUGOUILLE Michel >OGB-L



FERRAI Samuel >OGB-L



FORNIERI Robert >LCGB



**ZANON Angelo**>OGB-L

# GROUPE

### **Autres industries**



AREND Roland >LCGB



BLUM John >LCGB



CHEVIGNÉ Daniel >OGB-L



Vincent >OGB-L



DORMANS Catherine dite Ankie >LCGB



FLICK Philippe >OGB-L



HAAS Pierre >OGB-L



LEEMAN Laurence >OGB-L



### Construction



COLLIN Jean-Luc >OGB-L



DA SILVA BENTO Manuel >OGB-L



FERREIRA VENTURA Alfredo >OGB-L



HOFFMANN Emile >LCGB



MENDES DA COSTA Jorge Manuel >OGB-L



NUNES PINTO José Nicolau >OGB-L

# Services et intermédiation financiers



**AZZOLIN Jean-Marie**>OGB-L



BACK Alain >ALEBA



BIRMANN Martine >ALEBA



**DI LETIZIA Gabriele**dit Gab
>LCGB



GLESENER Marc >ALEBA



GRULMS Micky >ALEBA



SCHIMOFF Serge >OGB-L



STEINHÄUSER Denise >OGB-L

En octobre 2014, Jean-Marie AZZOLIN remplace Danielle RACCOGLI

# GROUPE

### **Autres services**



ALVES DA SILVA Maria Das Dores >OGB-L



CONTER Céline >LCGB



CORREIA Marina >OGB-L



DURY Patrick >LCGB



EMERINGER Norbert >OGB-L



HAENTGES Suzette >OGB-L



HELMINGER Liliane >LCGB



KRIER Joël >OGB-L



LOMBARDI Sylvie >OGB-L



LOMEL Francis >LCGB



MUCCIANTE Virginie >OGB-L



OURTH Patrick >OGB-L



REDING Jean-Claude >OGB-L



ROELTGEN André >OGB-L

En avril 2014, Gérard SCHNEIDER remplace Jean-Claude WOLFF En juin 2016, Marina CORREIA remplace Gérard SCHNEIDER



# Administrations et entreprises publiques



HUTMACHER Charles >LCGB



SCHOLZEN Guy >OGB-L



**Georges** >OGB-L



WEYLAN Nico >OGB-L

En mars 2016, Georges REUTER remplace Sandy VITALI



### Santé et action sociale



BECKER Nathalie >OGB-L



**BECKER Paul**>OGB-L



FEIEREISEN
Pierrot
>LCGB



FICKINGER Alain >OGB-L



GOELHAUSEN Marco >OGB-L



JANSA Sylvie >OGB-L

En juillet 2018, Marco GOELHAUSEN remplace Léonie HOFFMANN



# Agents actifs et retraités de la CFL



BROCKER Camille >SYPROLUX



GREIVELDING Guy >FNCTTFEL



WENNMACHER Nico >FNCTTFEL



### **Retraités**



ANEN Edmée >OGB-L



CONTER Norbert >LCGB



HOFFMANN Nico >LCGB



HÜBSCH Fernand >OGB-L



KREMER Henri >OGB-L



PIZZAFERRI René >OGB-L

#### 2.4. Les membres entrants et sortants entre 2014 et 2018

Le 24 avril 2014, Monsieur Gérard Schneider remplace Jean-Claude Wolff décédé inopinément le 31 janvier 2014.

Jean-Marie Azzolin a repris le mandat de Danielle Raccogli à partir du 30 octobre 2014.

À partir du 16 mars 2016, Sandy Vitali est remplacée par Georges Reuter.

Marina Correia Oliveira a repris le mandat de Gérard Schneider à partir du 6 juin 2016.

Marco Goelhausen remplace Léonie Hoffmann à partir du 2 juillet 2018.

#### In Memoriam



Jean-Claude Wolff 1962-2014 †

C'est avec tristesse et douleur que la Chambre des salariés a appris la mort d'un de ses membres actifs, Jean-Claude Wolff.

À l'âge de seulement de 52 ans, celui-ci est décédé le 31 janvier 2014.

Journaliste à la radio 100,7 depuis 1997, il avait travaillé auparavant à la rédaction du Tageblatt (1991 et 1997).

Jean-Claude Wolff était connu comme infatigable défenseur du droit à l'information et de la liberté de presse.

Il avait mené son combat pour l'indépendance au niveau syndical en créant un syndicat de journalistes dissidents.

Intégrant l'OGB-L, il a été élu en 2008 et en 2013 en tant que membre au sein de notre Chambre.

Consciencieux et très déterminé, comme le décrivent ses pairs, Jean-Claude Wolff éplucha minutieusement les projets de loi soumis à la CSL pour détecter les failles qui pourraient porter préjudice aux intérêts des salariés.

La Chambre des salariés gardera de lui un souvenir d'un membre compétent et intègre, d'un homme aimable et collégial en toutes circonstances.

#### 2.5. La liste des membres des différentes Commissions internes

En début de chaque session, les membres sont invités à s'inscrire dans différentes commissions. Ces commissions se réunissent régulièrement pour élaborer les projets d'avis qui sont par la suite soumis à l'Assemblée plénière.

#### Les 24 membres de la Commission économique

1.	REDING Jean-Claude	OGB-L
2.	BACK Alain	ALEBA
3.	BIRMANN Martine	ALEBA
4.	CHEVIGNE Daniel	OGB-L
5.	COLLIN Vincent	OGB-L
6.	CONTER Georges	LCGB
7.	CORREIA Marina	OGB-L
8.	COUGOUILLE Michel	OGB-L
9.	DURY Patrick	LCGB
10.	FICKINGER Alain	OGB-L
11.	FLICK Philippe	OGB-L
12.	FORNIERI Robert	LCGB

13.	GLESENER Marc	ALEBA
14.	HAAS Pierre	OGB-L
15.	HOFFMANN Emile	LCGB
16.	HOFFMANN Nico	LCGB
17.	HÜBSCH Fernand	OGB-L
18.	KREMER Henri	OGB-L
19.	KRIER Joël	OGB-L
20.	ROELTGEN André	OGB-L
21.	SCHIMOFF Serge	OGB-L
22.	SCHOLZEN Guy	OGB-L
23.	WENNMACHER Nico	FNCTTFEL
24.	ZANON Angelo	OGB-L

#### Les 24 membres de la Commission sociale

1.	REDING Jean-Claude	OGB-L
2.	ALVES DA SILVA Maria Das Dores	OGB-L
3.	AREND Roland	LCGB
4.	AZZOLIN Jean-Marie	OGB-L
5.	BACK Alain	ALEBA
6.	BECKER Nathalie	OGB-L
7.	BECKER Paul	OGB-L
8.	BROCKER Camille	SYPROLUX
9.	CHEVIGNE Daniel	OGB-L
10.	COLLIN Jean-Luc	OGB-L
11.	COLLIN Vincent	OGB-L
12.	CONTER Céline	LCGB

13.	DURY Patrick	LCGB
14.	EMERINGER Norbert	OGB-L
15	FERRAI Samuel	OGB-L
16.	GLESENER Marc	ALEBA
17.	GOELHAUSEN Marco	OGB-L
18.	GREIVELDING Guy	FNCTTFEL
19.	HELMINGER Liliane	LCGB
20.	HUTMACHER Charles	LCGB
21.	JANSA Sylvie	OGB-L
22.	LEEMAN Laurence	OGB-L
23.	OURTH Patrick	OGB-L
24.	PIZZAFERRI René	OGB-L

#### Les 19 membres de la Commission aux affaires européennes

1.	REDING Jean-Claude	OGB-L
2.	ANEN Edmée	OGB-L
3.	BLUM John	LCGB
4.	BROCKER Camille	SYPROLUX
5.	COLLIN Vincent	OGB-L
6.	CONTER Georges	LCGB
7.	COUGOUILLE Michel	OGB-L
8.	DA SILVA BENTO Manuel	OGB-L
9.	DI LETIZIA Gabriel	LCGB
10.	FORNIERI Robert	LCGB

11.	GREIVELDING Guy	FNCTTFEL
12.	HÜBSCH Fernand	OGB-L
13.	HUTMACHER Charles	LCGB
14.	KRIER Joël	OGB-L
15.	NUNES PINTO José	OGB-L
16.	PIZZAFERRI René	OGB-L
17.	ROELTGEN André	OGB-L
18.	WEYLAND Nico	OGB-L
19.	ZANON Angelo	OGB-L

#### Les 22 membres de la Commission de la formation

1.	REDING Jean-Claude	OGB-L
2	ANEN Edmée	OGB-L
3.	BACK Alain	ALEBA
4.	BLUM John	LCGB
5.	COLLIN Jean-Luc	OGB-L
6.	CONTER Norbert	LCGB
7.	DA SILVA BENTO Manuel	OGB-L
8.	DI LETIZIA Gabriel	LCGB
9.	DORMANS Ankie	LCGB
10.	FEIEREISEN Pierrot	LCGB
11.	FERRAI Samuel	OGB-L

12.	FERREIRA VENTURA Alfredo	OGB-L
13.	FICKINGER Alain	OGB-L
14.	GRULMS Micky	ALEBA
15.	HAENTGES Suzette	OGB-L
16.	KRIER Joël	OGB-L
17.	LOMBARDI Sylvie	OGB-L
18.	MENDES DA COSTA Jorge Manuel	OGB-L
19.	MUCCIANTE Virginie	OGB-L
20.	NUNES PINTO José	OGB-L
21.	REUTER Georges	OGB-L
22.	WENNMACHER Nico	FNCTTFEL

#### Les 15 membres du Comité à l'égalité

1.	STEINHÄUSER Denise (Présidente du Comité à l'égalité)	OGB-L
2.	ALVES DA SILVA Maria Das Dores	OGB-L
3.	ANEN Edmée	OGB-L
4.	BECKER Nathalie	OGB-L
5.	BIRMANN Martine	ALEBA
6.	CONTER Céline	LCGB
7.	CORREIA Marina	OGB-L

8.	DORMANS Ankie	LCGB
9.	GRULMS Micky	ALEBA
10.	HAENTGES Suzette	OGB-L
11.	HELMINGER Liliane	LCGB
12.	JANSA Sylvie	OGB-L
13.	LEEMAN Laurence	OGB-L
14.	LOMBARDI Sylvie	OGB-L
15.	MUCCIANTE Virginie	OGB-L

#### Les 5 membres de la Commission des finances

1.	ZANON Angelo (Président de la Commission des finances)	OGB-L
2.	AREND Roland	LCGB
3.	BACK Alain	ALEBA
4.	BROCKER Camille	SYPROLUX
5.	DI LETIZIA Gabriel	LCGB

# 2.6. Les réunions de l'Assemblée plénière, du Comité et des Commissions internes <sup>2</sup>

Entre 2014 et 2018, en plus des 39 Assemblées plénières et des 45 réunions du Comité, les Commissions internes ont compté un total de 153 réunions de travail :

Commission économique	20 réunions	Comité à l'égalité	11 réunions
Commission sociale	33 réunions	Commission des finances	33 réunions

Commission formation 26 réunions

Sont venues s'ajouter :

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·			
Commission mixte économique et sociale	7 réunions	Commission ad hoc sur la présentation du nouveau bâtiment administratif de la CSL	1 réunion
Commission aux affaires européennes	19 réunions	Commission spéciale « retraités »	1 réunion
Commission spéciale « vote électronique »	2 réunions		

<sup>2</sup> situation au 31 décembre 2018

#### 2.7. La représentation de la CSL dans les organes externes <sup>3</sup>

# Désignation des délégués des organismes de Sécurité sociale et des juridictions du travail et de la Sécurité sociale

#### Juridiction du travail de Luxembourg

Membres effectifs:Membres suppléants:Edmond BeckerManuel Da Silva Bento

Michel Di Felice Guy Fettes

Armand Drews Emile Jean Lorang

Jean-Paul Friedrich Stéphanie Lopes Trindade

Carlo Fernand Gales Patrick Ourth
Claude Heirend Nicolas Reichling
Jeannot Kolber Jean Reusch
Marco Majerus Gilbert Rumé
Martine Mirkes Joël Scholtes
Jean-Marie dit Jim Schneider Roberto Scolati

Jean-Marie dit Jim Schneider Roberto Scolati
Chris Scott Nico Walentiny

#### Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette

Membres effectifs: Membres suppléants:

Patrick Decker March Bartholmé
Alain Fickinger Marco Hübsch
André Gilbertz Tania Muller
Charles Hutmacher Alain Nickels
Sylvie Jansa José Nunes Pinto
Alain Marx Sabrina Pereira
Alain Persico Alain Thill

#### Juridiction du travail de Diekirch

Membres effectifs: Membres suppléants:

Roland Arend Paul Becker
Nico Diedenhofen Jean Blum
Michel Godfroid Antonio Da Fonseca
Raymond Serres Pierette Gross
Guy Scholzen Carlo Krier
Nico Weyland Miguel Rodrigues

#### Caisse nationale de santé

Membres effectifs : Armand Drews, Christophe Knebeler, Carlos Pereira, René Pizzaferri, Lynn Settinger Membres suppléants : Alain Back, Paul De Araujo, Thomas Klein, André Roeltgen, Romance Scheuer

#### Centre commun de la sécurité sociale

**Membres effectifs:** Carlos Pereira, Lynn Settinger, Armand Drews, Christophe Knebeler, Jeannot Gillander **Membres suppléants:** Jean-Luc De Matteis, Romance Scheuer, Véronique Eischen-Becker, Sonja Conzemius,

Daniel Lardo

#### Caisse nationale de santé - entraide médicale - CFL

Membre effectif: Alphonse Classen
Membre suppléant: Nico Wennmacher

#### Entraide médicale - CFL

Membres effectifs: Jean-Claude Thümmel, Alphonse Classen, Fränk Trausch, Nico Wennmacher,

Camille Brocker, Fernand Heinz

Membres suppléants: Georges Merenz, Jean-François (dit John) Rossi, Bernadette Thommes, Marcel Arendt,

Jean-Paul Schmitz, Mylène Bianchy épouse Wagner

#### Caisse nationale des assurances pensions

Membres effectifs: Carlos Pereira, Lynn Settinger, Suzette Haentges, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Alain

Nickels, Georges Conter, Christophe Knebeler, Christian Hoeltgen

Membres suppléants: André Roeltgen, Romance Scheuer, Marie-France Eiffes, Nico Reichling, Léon Jenal,

Gabriel Di Letizia, Siggy Farys, Arsène Kihm

#### Conseil arbitral des assurances sociales

Membres effectifs: Manuel Da Silva Bento, Denise Steinhäuser, Guy Fettes, Marie-Thérèse Sannipoli-Mehling,

Jean Reusch, Fernand Gales, Marcel Biwer, Henri Kremer, Sabrina Pereira, Léon Jenal, Peter Hahm, Didier Wauthij, Robert Racké (décédé), Jos Mauer, José De Jesus Goncalves, Jean-Luc Collin, Marc Bartholmé, Nicolas Kieffer, Pierre Kirpach, Jeannot Kolber, Gilbert Rumé, Jean-Claude Weis, Jean-Marie dit Jim Schneider, Roberto Scolati, Roger Zwally

#### Conseil supérieur de la sécurité sociale

Membres effectifs: Michel Dadario, Paul Becker, Wolfgang Schnarrbach, Nico Weyland, Jean-Claude Dellere,

Anna Daresta, Guy Schon, Nico Walentiny, Fernand Welschbillig

#### Conseil supérieur des assurances sociales

Membres effectifs: Michel Dadario, Paul Becker, Nathalie Becker, Wolfgang Schnarrbach, Nico Weyland,

Jean-Claude Dellere, Corinne Ludes, Guy Schon, Nico Walentiny, Fernand Welschbillig

#### Conseil supérieur des assurances sociales - entraide médicale - CFL

Membres effectifs: René Birgen, Franky Gilbertz, Marc Weydert

#### Fonds de compensation

Membres effectifs: Carlos Pereira, René Pizzaferri, Gabriel Di Letizia, Jean-Marie dit Jim Schneider

**Membres suppléants:** Fernand Gales, Angelo Zanon, Christophe Knebeler, Micky Grulms

#### Association d'assurance contre les accidents

Membres effectifs: Carlos Pereira, Lynn Settinger, Daniel Chevigné, Chantal Gantrel, Alain Thill,

Christophe Knebeler, Sonja Conzemius

**Membres suppléants :** Romance Scheuer, Stefano Araujo, Jean-Luc De Matteis, Carlo Thissen, Carlo Krier,

Anne Ferber, Robert Fornieri

# Liste des membres et collaborateurs de la CSL dans les différentes commissions externes

#### Conseil économique et social (CES)

Membres effectifs: Norbert Tremuth, Sylvain Hoffman, Marco Wagener

Membres suppléants : Carlo Frising, Michel di Felice

#### Comité de sélection Fonds social européen (FSE)

Membre effectif: René Pizzaferri

Fonds interculturel

**Représentant :** Jean-Claude Reding

#### Conseil d'administration de la Croix-Rouge Luxembourgeoise

**Représentant :** Jean-Claude Reding

Commission de grâce

**Représentant :** René Pizzaferri

#### Conseil supérieur de la statistique

Membre effectif:Sylvain HoffmannMembre suppléant:Laurent uhoda

#### Conseil national des finances publiques

Membre: Norbert Tremuth

#### Conseil supérieur de l'aménagement du territoire

Membre effectif: Guy Greivelding
Membre suppléant: Sylvain Hoffmann

#### Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés

Membre effectif: André Gilbertz
Membre suppléant: Martine Mirkes

#### Comité de suivi stratégique - Étude Rifkin

**Représentant :** Jean-Claude Reding

#### **Comité des Actions Positives**

Membre effectif: Denise Steinhäuser
Membre suppléant: Martine Mirkes

#### Commission supérieure des maladies professionnelles

Membres effectifs: Carlos Pereira, Alain Guenther

Membre suppléant : Marc Terzer

#### Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND)

Membre effectif:Vincent JacquetMembre suppléant:René Pizzaferri

#### Commission spéciale en matière de harcèlement

Membre effectif: Nico Weyland Membre suppléant: Guy Scholzen

#### Comité de suivi - FEDER

Membre effectif: Laurent Uhoda Membre suppléant: Marco Wagener Conseil technique consultative des indices des prix de la construction

Membre effectif:Jean-Luc De MatteisMembre suppléant:Manuel Da Silva Bento

Assemblée consultative de l'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'Audiovisuel créée par la loi du 27 août 2013

Membre effectif: Denise Steinhäuser

Commission consultative devant encadrer la formation des conducteurs professionnels

**Représentants:** Marcel Breuskin, Roger Melmer, Françoise Schmit, Fernand Speltz

Commission d'experts relative aux examens de maîtrise dans l'artisanat

Représentants effectifs: Carlo Frising, Françoise Schmit

Représentant suppléant : Robert Kemp

Commission de la promotion du travail

**Représentants:** Artisanat: Françoise Schmit

Commerce : Carlo Frising

Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne

**Représentants:** Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission nationale de soudage

**Représentant effectif:** Maurice D'Incau **Représentant suppléant:** Françoise Schmit

Comités de tutelle des conseillers à l'apprentissage pour l'apprentissage artisanal

**Représentants:** Françoise Schmit, Carlo Frising

Comité de tutelle des conseillers pour l'apprentissage industriel et commercial

**Représentants:** Carlo Frising, Claude Cardoso

Commission chargée de la réception des examens en vue de l'obtention du certificat de formation spéciale en matière d'ADR

**Représentants:** Roger Melmer, Françoise Schmit

Conseil d'administration du centre de coordination des projets d'établissement

**Représentant :** Carlo Frising

Commission de formation continue

Représentant effectif: Claudine Cornely Représentant suppléant: Sandro Rinaldis

Conseil d'administration de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)

Bureau de l'INFPC Représentant effectif: Françoise Schmit

**Représentant suppléant :** Carlo Frising

Conseil de l'INFPC Représentants effectifs : Françoise Schmit, Carlo Frising

**Représentants suppléants:** Jeannine Kohn, Claude Cardoso

Conseil supérieur de l'éducation nationale

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

**Représentants:** Françoise Schmit, Claude Cardoso

Comité de pilotage VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission de suivi de la loi cadre du 22 juin 1999, formation professionnelle continue

**Représentants :** Carlo Frising, Jeannine Kohn

Commission consultative, congé individuel de formation

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission du cadre de référence national sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes

**Représentant effectif :** Yves Philippart **Représentant suppléant :** Fabia Monte

Groupe de pilotage « réforme de la formation professionnelle »

**Représentants:** Carlo Frising, Françoise Schmit, Claude Cardoso

Comité à la formation professionnelle

**Représentant effectif:** Carlo Frising **Représentant suppléant:** Françoise Schmit

**Accompagnement VAE** 

**Représentants:** Claude Cardoso, Sandra Grunewald, Guylaine Jordan-Meille, Jeannine Kohn,

Françoise Schmit

Commission spéciale pour la formation initiale de base

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission consultative permanente du Lifelong Learning

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

Forum orientation

**Représentant effectif:** Carlo Frising **Représentant suppléant:** Françoise Schmit

Autorité nationale de certification

Représentants: Carlo Frising

Comité Worldskills

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

Conseil consultatif de l'École d'hôtellerie et de tourisme du Luxembourg

Membre effectif:Françoise SchmitMembre suppléant:Alain Fickinger

# Liste des membres et des collaborateurs de la CSL dans les commissions nationales pour les programmes de l'enseignement secondaire technique

Formations administratives et commerciales

**Représentants:** Carlo Frising, Claude Cardoso

Formations agricoles

**Représentants:** Françoise Schmit, Carlo Frising

Formations des aides-soignants

**Représentants:** Jeannine Kohn, Michèle Pisani

Formations artistiques

**Représentants:** Jeannine Kohn, Françoise Schmit

Formations des auxiliaires de vie

**Représentants:** Jeannine Kohn, Sandra Grunewald

Formations en chimie

**Représentants:** Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations environnement naturel

**Représentants:** Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des esthéticiens

**Représentants:** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations de technicien en génie civil

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations horticoles

**Représentants:** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations hôtelières et touristiques

**Représentants:** Françoise Schmit, Carlo Frising

Formations en informatique

**Représentants:** Nico Toussing, Claude Cardoso

Formations des instructeurs de natation

**Représentants:** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations en mécanique

**Représentants:** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Formations en mécanique automobile

**Représentants:** Michèle Pisani, Françoise Schmit

Formations des métiers de l'alimentation

**Représentants:** Françoise Schmit, Carlo Frising

Formations des métiers de l'art et des médias

**Représentants:** Jeannine Kohn, Carlo Frising

#### Formations des métiers de la construction

**Représentants :** Françoise Schmit, Carlo Frising

#### Formations des métiers de l'électricité

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

#### Formations des métiers de l'équipement du bâtiment

**Représentants:** Carlo Frising, Françoise Schmit

#### Formations des métiers de la mode

**Représentants:** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

#### Formations des métiers du bois

**Représentants:** Françoise Schmit, Carlo Frising

#### Formations de la division technique générale

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

#### Formations des professions de la santé

**Représentants:** Jeannine Kohn, Michèle Pisani

#### Formations des professions paramédicales et d'hygiène

**Représentants :** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

#### Formations des professions sociales

**Représentants:** Jeannine Kohn, Michèle Pisani

#### Équipe d'évaluation dans la profession d'agent administratif, niveau DAP et DT

**Représentants:** Claude Cardoso, Carlo Frising, Véronique Kessler, Jeannine Kohn, Alexia Meier,

Audrey Milani, Marina Netti, Michèle Pisani, Françoise Schmit, Bob Serres, Renée Weber,

Sandra Grunewald

#### 2.8. La composition de la délégation du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L.412-1 de la loi du 13 mai 2008, les salariés ont élu leurs membres de délégation du personnel le 13 novembre 2013.

#### Délégation du personnel

Michel Di Felice, président Alain Anen, vice-président

Marie-Thérèse Oberweis, membre effectif Anna Ruscitti, secrétaire Claude Forget, membre suppléant Dominique Piron, membre suppléant

#### Déléguée à l'égalité

Marie-Thérèse Oberweis

#### Délégués à la sécurité

Alain Anen Markus Kiefer Claude Forget

#### 2.9. Le secrétariat

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la Chambre des salariés occupait dans ses 3 bâtiments 74 collaborateurs. Fin 2018, elle occupe 84 personnes.

#### La direction de la Chambre des salariés



Norbert Tremuth

Le directeur

En tant que directeur de la CSL, Norbert TREMUTH dirige tous les travaux du secrétariat de la CSL.



Sylvain Hoffmann Le directeur adjoint

En charge du département « Avis et Études »



Carlo Frising **Le directeur adjoint** 

En charge du département « Éducation et Formation »

#### Le siège de la Chambre des salariés Luxembourg (CSL)





Le siège de la Chambre des salariés 18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg T 27 494 200 | F 27 494 250 csl@csl.lu | www.csl.lu

#### **Le directeur** Norbert Tremuth

#### emuth Sylvain Hoffmann

#### Les collaborateurs

Cristina Bastos
David Büchel
Célia Cardoso
Laure-Suzanne Carvoyeur
Danielle Daleiden
Michel Di Felice
Nadine Fischbach

Claudine Gasper Nathalie Georges Antonietta Imperato Markus Kiefer Chantal Lucas Lori Luzzi Félix Martins De Brito

Le directeur adjoint

Martine Mirkes Nathalie Moschetti Pascal Paulus Kim Peltier Horacio Pereira Monteiro Anna Ruscitti Cédric Sangaletti Manon Scholtes Bob Serres Peggy Theis Laurent Uhoda Marco Wagener Jean-François Weiler Annette Welbes

#### Le Luxembourg Lifelong Learning Center





#### Le Luxembourg Lifelong Learning Center

13 rue de Bragance | L-1255 Luxembourg T 27 494 600 | F 27 494 650 formation@LLLC.lu | www.LLLC.lu

Le directeur Le directeur adjoint

Norbert Tremuth Carlo Frising

#### Les collaborateurs du LLLC

Walter Berettini Claude Forget Henriette Kirchen Audrey Milani Lynda Roy Claude Cardoso Sandra Grunewald Jeannine Kohn Marina Netti Françoise Schmit Mireille De Bruin Chantal Junk Marie-Paule Lorang Angela Pereira Lopes Melisa Sinanovic Carole Ernsdorff Véronique Kessler Alexia Meier Michèle Pisani Nenad Skenderija

#### Les collaborateurs de la CSL

Alain AnenFilomena FonsecaClaude LarselKevin Pereira MonteiroDanielle WeberMaria De OliveiraChristine FunckMario MartinRenata SantiniRenée WeberRitchie FlickNathalie GoergenMarie-Thérèse OberweisCarlo Vanetti

#### Le Centre de formation et de séminaires Remich (CEFOS)





# Le Centre de formation et de séminaires

12 rue du Château | L-5516 Remich T 27 494 500 | F 27 494 550 cefos@cefos.lu | www.cefos.lu

#### **Le directeur** Norbert Tremuth

#### Les collaborateurs

Maria AntunesIdalina GomesJosé CavacoPatricia HengenCristina CoelhoBrigitte LentzNuno Da CostaLiane LentzRocco FaustoSharon Martin

Estelle Moscatelli Alain Müller Georgina Pereira Monteiro Dominique Piron Lily Ququ Rosa Rodrigues Frank Schalz Duarte Manuel Serra e Moura Emmanuel Vetromile





# PARTIE II

Les dossiers thématiques socioéconomiques



# LE CONGÉ PARENTAL, LES BOURSES D'ÉTUDES ET LES PRESTATIONS FAMILIALES

# 1.1. Le congé parental : vers une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle

Le Gouvernement a annoncé dans sa déclaration du 22 juillet 1994 pour la première fois son intention d'introduire dans notre pays un congé parental.

Initié finalement par le plan d'action national du 18 avril 1998, le congé parental poursuit deux objectifs :

- ▶ aboutir à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle;
- et promouvoir l'Égalite des chances entre hommes et femmes.

À l'origine le congé parental permet à un parent d'un enfant de moins de 5 ans, qui travaille et qui remplit les conditions posées par la loi, d'interrompre son activité professionnelle pour une durée de 6 mois, voire pendant 12 mois à temps partiel, avec l'accord de son employeur. La loi de l'époque fixe aussi le principe que l'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'aux 5 ans accomplis de l'enfant.

Le congé parental bénéficie d'une indemnité pécuniaire forfaitaire fixée à 11 000 francs par mois pour le congé à plein temps et à 5 500 francs par mois pour le congé à temps partiel. Ces montants correspondent à l'indice 100 du coût de la vie raccorde à la base de l'indice de 1948.

En 2006, l'indemnité de congé parental est désindexée. Son adaptation ne se fera dorénavant plus à travers « l'index », mais sur base de décisions politiques se traduisant par une modification législative.

Ainsi, à partir de juin 2006, le congé parental ouvre droit à une indemnité bloquée à 1778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 euros par mois pour le congé à temps partiel.

En décembre 2006, le dispositif du congé parental est modifié sur de nombreux points, suivi d'une autre modification en 2013 afin d'adapter le dispositif aux nouvelles règles européennes issues de la directive 2010/118/UE du Conseil de l'UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révise sur le congé parental et abrogeant la directive 96/34/CE.

Cet accord européen apporte notamment une amélioration ayant pour objet de faciliter le retour au travail après le congé parental en octroyant aux salariés le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail par un aménagement de leur horaire ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser une année après la date fixée pour leur retour dans l'entreprise.

Ce nouveau droit n'impose cependant pas à l'employeur l'obligation d'accorder la flexibilité demandée, ce que la CSL regrette. Néanmoins, l'employeur a l'obligation de prendre la requête du travailleur en considération, de l'examiner et d'y répondre en tenant compte de ses propres besoins ainsi que de ceux des travailleurs.

Lorsque l'employeur rejette la demande faite par le travailleur, il est tenu de justifier son rejet.

La loi précise que le non-respect de ces nouvelles règles par l'employeur donne droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts, à fixer par le tribunal du travail.

Mais la loi qui a le plus profondément modifié le régime du congé parental est celle du 3 novembre 2016, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2016.

Cette loi procède à une refonte du congé parental afin, d'une part, de le rendre plus attrayant pour les parents et, d'autre part, de tenir compte des décisions rendues au niveau européen.

Ses objectifs visent à mieux répondre aux besoins des parents, dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Son objectif principal est d'augmenter la proportion de pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, mais aussi d'accroître de manière générale le nombre de personnes qui y ont recours.

Le congé parental devient ainsi fractionnable et est indemnisé par un réel revenu de remplacement, ce qui en fait un congé davantage « sur mesure ».

La limite d'âge de l'enfant pour lequel le deuxième congé parental peut être pris est augmentée. Elle passe

de 5 ans à 6 ans en cas de naissance et à 12 ans en cas d'adoption. En cas d'adoption, le congé parental peut être pris endéans une période de 6 ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption, et ce, jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant au plus tard.

Dans le but de rendre le congé parental accessible aux personnes ne disposant pas d'un travail à plein ou à mi-temps, la condition d'affiliation pendant les douze mois précédant le début du congé parental, qui était de vingt heures au minimum, a été revue à la baisse et fixée à dix heures par semaine.

Désormais, les deux parents peuvent être durant la même période en congé parental, que ce soit à plein temps ou à temps partiel.

Le principe de prendre entièrement et en une seule fois le congé parental est remplacé par un système à trois formules qui a vocation à donner plus de souplesse :

- congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois: le salarie arrête complètement de travailler;
- congé parental de 8 à 12 mois à temps partiel: un salarié dont la durée de travail est au moins de la moitié de la durée de travail normale de l'entreprise peut choisir ce demi-congé parental qui correspondra effectivement à une réduction du temps de travail du salarié concerné de 50% et non plus à une réduction de 20 heures par semaine;
- nouvelle formule de congé parental fractionnable: un salarié travaillant 40 heures par semaine auprès d'un même employeur a la possibilité, avec l'accord de celui-ci, de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine ou de réduire son activité professionnelle pendant une durée de 4 mois distincts sur une période de 20 mois.

L'employeur est obligé d'accepter un congé parental à plein temps, mais peut refuser un congé parental à mi-temps ou un congé fractionné. Dans ce dernier cas, il aura l'obligation de soumettre une proposition alternative.

Le premier congé parental doit toujours obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil. La CSL aurait préféré que les notions de premier et deuxième congé parental soient supprimées et qu'il soit permis aux deux parents de prendre leur congé parental jusqu'à l'âge de 6 ou 12 ans de l'enfant (le cas de l'adoption).

La loi de 2016 met fin au caractère forfaitaire de l'indemnité de congé parental. Un système de revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire, en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental, est mis en place. Ce revenu de remplacement a une limite inférieure de 1998,59 euros brut par mois (SSM non qualifié au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à l'indice 794,54) et une limite supérieure correspondant au montant du SSM non qualifié augmenté de deux tiers), soit 3 330,98 euros brut par mois.

Ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps.

L'indemnité de congé parental est soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales étant à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

La CSL approuve particulièrement la flexibilité apportée par la nouvelle loi, et plus particulièrement :

- la formule du congé fractionné ;
- ► l'augmentation de l'âge limite de l'enfant de 5 à 6 ou 12 ans ;
- le fait que les deux parents puissent désormais prendre le congé parental en même temps.

La CSL approuve aussi le remplacement de l'indemnité forfaitaire de congé parental par un réel revenu de remplacement, même si les modalités mises en place par la loi de novembre 2016 ne sont pas sans faille.

Ceci répond en effet à une demande de longue date des représentants des salariés. Depuis son origine, le congé parental était assorti d'une indemnité forfaitaire mais qui, jusqu'en 2006, était indexée. L'indexation de l'indemnité de congé parental a été supprimée en juin 2006.

Depuis lors, le montant de l'indemnité de congé parental n'a plus évolué et les représentants des salariés ont renouvelé avec insistance leur réclamation pour une transformation de cette indemnité forfaitaire en revenu de remplacement, avec un alignement sur le salaire du travailleur.

En outre, la nouvelle indemnisation, combinée à la possibilité de fractionner le congé parental, permet de le rendre plus attractif et d'inciter plus de pères à prendre un congé parental et, par conséquent, de s'investir davantage dans la vie familiale, avec la conséquence que père et mère peuvent participer de manière équilibrée à la vie professionnelle en se partageant de manière équitable les plaisirs et tâches de la vie privée.

La CSL demande néanmoins au Gouvernement d'aller encore plus loin en ce qui concerne la flexibilité et d'accorder aux salariés un réel droit aux formules « congé temps partiel » et « congé fractionné », accompagné d'un droit de refus légalement encadré pour l'employeur, cela afin de garantir que l'impact escompté de la réforme puisse avoir lieu.

# 1.2. L'aide financière de l'État pour études supérieures : la longue lutte pour un système plus équitable

La législation luxembourgeoise relative aux aides financières pour études supérieures a connu de nombreux changements au cours des dernières années.

#### 1.2.1. De juin 2000 à juillet 2010

## L'aide financière dépend de la situation financière du ménage auquel appartient l'étudiant

C'est la loi du 22 juin 2000 concernant l'aide financière pour études supérieures qui pose à l'époque les règles de base applicables. Comme sous le régime précédant, l'aide financière pour études supérieures est composée de deux volets : une bourse non remboursable et un prêt remboursable avec subside d'intérêts.

#### 1.2.2. À partir de juillet 2010

# L'aide financière ne dépend plus de la situation financière du ménage auquel appartient l'étudiant et l'aide est accordée aux étudiants résidents excluant ainsi les étudiants, enfants de travailleurs frontaliers

Ainsi tout jeune qui réside au Luxembourg doit pouvoir suivre des études supérieures, et ce, indépendamment du pouvoir financier ou de la volonté de ses parents. Le montant de la bourse devient un montant forfaitaire d'une certaine importance, de façon à garantir au jeune étudiant une certaine autonomie.

En parallèle, la loi abroge, en contrepartie du nouveau système d'aide financières pour études supérieures, les allocations familiales pour ces jeunes étudiants de 18 ans et plus poursuivant des études supérieures.

Ces derniers se verront en outre attribuer, à euxmêmes, le boni pour enfant. Si le Gouvernement de l'époque présente les changements comme une nécessité en vue de rendre le jeune étudiant plus indépendant de ses parents, les observateurs avertis de l'actualité politique luxembourgeoise de l'époque savent pertinemment que le projet s'inscrit dans le cadre des mesures d'assainissement des finances publiques annoncées par le Gouvernement.

Or les salariés frontaliers sont pénalisés, notamment ceux à faible revenu.

Si la suppression des allocations familiales à partir de 18 ans de l'étudiant universitaire est certes également appliquée aux résidents, il y a lieu de constater que ceux-ci sont censés obtenir une compensation, certes insuffisante dans certains cas de figure, via le nouveau système d'aide financière aux étudiants universitaires, alors que pour les non-résidents aucune compensation n'est prévue.

De nombreux recours devant la Cour de justice de l'UE sont alors lancés contre le Luxembourg.

#### 1.2.3. À partir de juin 2013

#### Dans un arrêt du 20 juin 2013, la Cour estime que la législation luxembourgeoise concernant l'aide financière pour études supérieures n'est pas conforme aux règles de droit européennes

Le Luxembourg réagit et l'aide financière pour études supérieures est alors étendue sous certaines conditions aux étudiants non-résidents par une loi du 25 juillet 2013.

Désormais, l'accès aux aides financières de l'État luxembourgeois pour études supérieures est accordé sous certaines conditions aux enfants de travailleurs frontaliers.

Ainsi, un étudiant ne résidant pas au Luxembourg peut également bénéficier de l'aide financière pour études supérieures, à condition notamment qu'il soit enfant d'un travailleur salarié ou non salarié ressortissant luxembourgeois, de l'UE ou d'un État membre de l'AELE employé ou exerçant son activité au Luxembourg, et que ce travailleur ait été employé ou ait exercé son activité au Luxembourg pendant une durée ininterrompue d'au moins 5 ans au moment de la demande de l'aide financière pour études supérieures par l'étudiant.

Dans son avis du 8 juillet 2013 <sup>4</sup> relatif au projet de loi n°6585 ayant mené à la loi du 25 juillet 2013 susmentionnée, la CSL rejetait ledit projet de loi, le jugeant bâclé, peu réfléchi et source de nouvelles discriminations. Une fois de plus, le projet de loi devait suivre le processus législatif de façon hâtive. Les implications du texte étaient peu claires, sa mise en œuvre concrète non transparente et il était source de nouvelles discriminations à l'égard aussi bien des étudiants non-résidents que des étudiants résidents.

Ainsi, un certain nombre d'étudiants non-résidents sont à nouveau exclus du système du fait que leurs parents, nonobstant le fait qu'ils travaillent au Luxembourg, ne remplissent pas la condition du travail «ininterrompu» de 5 ans, notamment:

- les salariés sous contrat à durée déterminée ;
- les travailleurs intérimaires;
- les pensionnés;
- les invalides;
- les personnes reclassées en externe;
- les personnes qui sont tombées au chômage au cours de la période de 5 ans;
- les personnes en congé sans solde.

Les étudiants résidents, quant à eux, sont exposés à une discrimination à rebours du fait que les enfants des non-résidents peuvent, dans certains cas, toucher dans leur pays de résidence des prestations familiales en sus des aides pour études supérieures, ce qui n'est pas le cas pour les résidents.

#### 1.2.4. À partir de juillet 2014

#### L'aide financière pour études supérieures est à nouveau basée sur la situation financière du ménage auquel appartient l'étudiant

Une loi du 24 juillet 2014 réforme une nouvelle fois largement le système de l'aide financière pour études supérieures.

Alors que le dispositif introduit en 2010 s'avère être trop coûteux suite à l'obligation faite au Luxembourg d'étendre le bénéfice de l'aide financière pour études supérieures aux étudiants non-résidents, le Gouvernement décide de réintroduire le critère de revenu (et d'autres critères) et de tenir à nouveau compte, du moins dans une certaine mesure, de la faculté contributive des parents.

En ce qui concerne les étudiants non-résidents, la période de travail de 5 ans minimum au Luxembourg de son parent est insérée dans une période de référence de 7 ans, ce qui répond aux objections soulevées par la CSL dans son avis du 8 juillet 2013.

Les composantes de l'aide financière pour études supérieures restent le prêt et la bourse, mais cette dernière est désormais déclinée en quatre catégories : bourse de base, bourse de mobilité, bourse sur critères sociaux et bourse familiale. Le prêt et la bourse de base peuvent être majorés par la prise en compte des frais d'inscription.

Tout étudiant qui peut prétendre à l'aide financière pour études supérieures au Luxembourg a d'office droit à la bourse de base.

La bourse de mobilité, en revanche, n'est due que si l'étudiant poursuit des études à l'étranger et s'il doit assumer de ce fait un loyer à l'étranger.

Quant à la bourse sur critères sociaux et à la bourse familiale, celles-ci dépendent de la situation du ménage auquel appartient l'étudiant.

En comparant le dispositif mis en place par cette loi avec le système d'avant 2010, voire avec celui mis en place entre 2010 et 2014, on constate une dégradation financière, y compris pour les ménages vivant avec le SSM. Dès que le revenu du ménage correspond à deux fois le salaire moyen (c'est-à-dire les deux parents gagnent respectivement un salaire moyen), la bourse sociale devient inexistante.

Ainsi, en 2014, la CSL déplore que le Gouvernement entende une fois de plus réaliser des économies essentiellement au préjudice des classes moyennes, ce qu'elle ne juge pas acceptable. Dans son avis du 24 avril 2014, la CSL demande que tous les étudiants se voient accorder une bourse de base qui tienne compte du montant des allocations familiales dues avant 2010 aux étudiants, du boni pour enfant, ainsi que de l'allocation de rentrée scolaire.

<sup>4</sup> Avis 1/35/2013 relatif à l'avant-projet de loi modifiant la loi modifiée du 22 juin 2000 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures

#### 1.2.5. À partir d'août 2016

Des améliorations revendiquées par la CSL au niveau du montant de certains éléments de l'aide financière pour études supérieures sont effectuées par une loi du 23 juillet 2016

Il s'agit avant tout de l'augmentation du montant de la bourse de mobilité et de la bourse sociale dès la rentrée académique 2016-2017, de l'indexation des différentes bourses d'études prévue à partir du 1er aout 2017, de la majoration de la durée supplémentaire d'attribution de l'aide financière pour les étudiants en situation de handicap reconnu, de l'extension de l'aide financière aux étudiants non-résidents dont le conjoint ou le partenaire de leur père ou mère travaille ou a travaillé un certain temps au Luxembourg.

#### 1.3. La réforme des prestations familiales hautement critiquable

Dans son avis relatif à la réforme des prestations familiales de 2016, la CSL s'est opposée aux projets de loi et de règlement grand-ducal portant réforme des prestations familiales.

#### Un montant uniforme largement insuffisant

L'introduction de montants uniformes en matière d'allocations constitue la grande nouveauté apportée par la réforme, censée être applicable aux enfants nés après son entrée en vigueur. Le montant de l'allocation familiale n'est plus progressif suivant le nombre d'enfants, mais fixé à 265 euros par enfant (y compris l'ancien boni pour enfant, mais hors majoration d'âge), quel que soit le nombre de personnes composant la fratrie. Le même principe de montant uniforme est appliqué à l'allocation de rentrée scolaire qui passe à 115 euros pour les enfants de moins de 12 ans, et à 235 euros pour les plus âgés. Si les familles avec 1 enfant ne sont pas lésées par la réforme, la diminution des prestations familiales est en moyenne de 9% pour les familles avec 2 enfants et de 21% pour les familles avec 3 enfants par rapport aux familles dont les enfants sont nés avant la réforme.

# Un nouveau montant uniforme (boni pour enfant compris) inférieur au montant moyen avant la réforme (sans boni)

La CSL demandait, dans son avis, que si la logique du montant uniforme, par ailleurs critiquable, devait être maintenue, ce dernier devrait bénéficier d'une hausse substantielle. Ce ne serait que justice pour compenser les pertes dues à la réforme ainsi que les manques à gagner déjà supportés eu égard à la non-adaptation des prestations familiales depuis 2006. Une réforme neutre d'un point de vue budgétaire devrait alors au moins s'appliquer, c'est-à-dire qu'il faudrait utiliser l'argent épargné à partir du deuxième enfant pour augmenter le montant uniforme de l'allocation de base. Toutefois, cela risque de ne pas être suffisant. La somme du boni et de l'allocation familiale de base pour un enfant unique est égale à 262,48 euros. Si l'on se base sur les données de la Caisse nationale des prestations familiales, la moyenne par enfant observée avant la réforme est toutefois de 280,08 euros

(sans boni pour enfant !). Le montant uniforme de 265 euros, proposé par la réforme, qui comprend déjà le boni est donc inférieur aux chiffres observés avant la réforme qui, eux, l'excluent. Par ailleurs, si le montant de 262,48 euros avait bénéficié de l'adaptation à l'indice des prix à la consommation, il s'élèverait en 2015 à 309,78 euros. En conséquence, le montant uniforme de la nouvelle allocation familiale devrait tenir compte de ces deux phénomènes et être largement revu à la hausse.

## Les enfants nés avant l'entrée en vigueur de la réforme sont aussi concernés

Le Gouvernement affirme qu'avec la réforme, aucun ménage ne percevra moins que ce qu'il a perçu avant (à nombre d'enfants bénéficiaires inchangé). Or, cette affirmation ne se vérifie que si l'on exclut l'allocation de rentrée scolaire. L'effet du montant uniforme appliqué à cette allocation va réduire, à partir du deuxième enfant, le montant annuel effectivement perçu par les familles. En effet, pour un ménage avec deux enfants de respectivement 8 et 13 ans, l'augmentation des majorations d'âge pour les enfants qui bénéficient à l'heure actuelle des allocations familiales ne compense pas la diminution de l'allocation de rentrée scolaire. De fait, avec la réforme, au niveau annuel, il y a une baisse de presque 23 euros des allocations. Mais cette perte va croissante avec le nombre d'enfants.

# Les détériorations déjà à l'œuvre et l'adaptation des montants qui fait toujours défaut

Depuis le gel des prestations en 2006, sept tranches indiciaires ont été appliquées, de sorte que la perte annuelle en termes d'allocations familiales, en valeur réelle (y compris l'allocation de rentrée scolaire), pour une famille de deux parents avec deux enfants âgés respectivement de 8 et 13 ans s'élève à presque 1 230 euros, ou 19% au moment de la réforme. Le texte des projets soumis pour avis ne contient aucune adaptation des montants des prestations familiales, ni à l'indice des prix à la consommation ni aux salaires, et ce, malgré l'accord intervenu en novembre 2014 entre le Gouvernement et les syndicats. En effet, celui-ci prévoit explicitement que les montants des prestations

familiales seront périodiquement adaptés en tenant compte de l'évolution de leur valeur relative par rapport à celle du salaire médian. Dès lors, notre Chambre demandait au Gouvernement de prendre les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de cet accord dans le cadre de la réforme des prestations familiales, et ce, tant pour les prestations en espèces que pour les prestations en nature.

# 2. LA MALADIE ET LA DÉPENDANCE

#### 2.1. L'assurance maladie

Dans ses avis récurrents sur le budget de l'État, la CSL se doit de constater qu'une part de plus en plus importante de la charge financière de la Mutualité des employeurs est prise en charge par le budget de l'État et qu'une partie croissante des employeurs recourent

à des contrôles sui generis pour leurs salariés en période de maladie qui ne sont compatibles ni avec le contenu ni avec la finalité de la loi portant introduction du statut unique.

# 2.1.1. Le glissement progressif de la charge financière de la Mutualité des employeurs au détriment du budget de l'État!

La CSL met en lumière un glissement progressif de la charge financière de la Mutualité des employeurs – consistant dans le remboursement du coût de la maladie pendant la période où l'employeur doit assurer la continuation de la rémunération – à travers le budget de l'État.

La CSL se doit de critiquer, depuis l'entrée en vigueur du statut unique en 2009, les modifications et augmentations successives de l'apport de l'État dans le financement de la Mutualité des employeurs.

Elles sont généralement basées sur des décisions prises de manière bipartite entre l'État et les organisations des employeurs au détriment des assurés de l'assurance maladie et sans l'accord de ceux-ci.

La réduction envisagée du taux moyen passant de 2% en 2016 à 1,95% en 2017 entraînera une augmentation de la participation de l'État. La participation de l'État dans le financement de la Mutualité affichant pour 2016 un montant de 31,6 millions d'euros est passée en 2017 à 70 millions d'euros.

L'évolution de la participation de l'État, et par conséquent de tous les contribuables, pendant cette période a plus que doublé pour passer de 8,6% en 2016 à presque 18% en 2017. En aucun cas, la CSL ne pourrait accepter des mesures défavorables à l'égard des salariés en vue de réduire un prétendu absentéisme de ceux-ci.

Vu le transfert progressif de la charge financière au détriment des assurés contribuables par la voie de la participation de l'État, la CSL rappelle sa revendication d'impliquer les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale et sectorielle dans le processus de décision au sein de la Mutualité des employeurs.

#### Mutualité des employeurs

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Dépenses courantes							
Participation État	25	42,1*	104,4*	86,5	88,5	31,6	69,9

Montants en millions d'euros. Sources : Mutualité des employeurs, projet de budget de l'État pour 2017.

<sup>\*</sup> Participation de l'État au fonds de roulement comprise.

# 2.1.2. Le contrôle sui generis exercé par les employeurs sur les salariés en état de maladie

La généralisation de la continuation de la rémunération pendant la maladie du salarié qui a été introduite par le statut unique en 2009 a eu pour effet qu'une partie croissante des employeurs au fil des dix dernières années ont développé des sortes de contrôles sui generis qui ne sont compatibles ni avec le contenu ni avec la finalité de la loi portant introduction d'un statut unique dans le secteur privé.

#### A. LE BIEN-FONDÉ D'UN TEL CONTRÔLE

La légitimité d'un tel contrôle sui generis serait justifiée par les employeurs sous le prétexte de devoir supporter la charge financière en raison de la continuation de la rémunération qui a été généralisée depuis l'entrée en vigueur du statut unique.

Or, une telle affirmation n'est pas fondée pour deux raisons précises. D'abord, comme nous venons de le voir, la Mutualité des employeurs qui rembourse le coût de la maladie y compris les charges patronales (en principe jusqu'à concurrence de 80%) est financée non pas exclusivement par les cotisations des employeurs, mais de plus en plus à travers le budget de l'État, et donc par tous les contribuables. Ensuite, les statuts de la CNS ont introduit une disposition spécifique depuis l'entrée en vigueur du statut unique permettant aux employeurs de solliciter un contrôle administratif auprès de la CNS.

#### B. LES FAÇONS DE CONTRÔLER PAR LES EMPLOYEURS EXTRA LEGEM ET CONTRA LEGEM!

#### Le contrôle extra legem

La CSL aimerait signaler qu'au moment de l'entrée en vigueur du statut unique, le CSS a introduit une disposition dans les statuts de la CNS permettant à l'employeur ayant des doutes sur la véracité de la maladie de demander à la Caisse de contrôler si le salarié est soit à domicile, soit en tout autre lieu lui communiqué au moment de sa maladie.

Force est néanmoins de constater que certains employeurs ne recourent pas toujours à ce contrôle administratif, mais organisent leur propre contrôle à travers leurs propres salariés ou des détectives privés qu'ils sollicitent pour espionner le salarié malade. Une telle façon d'agir viole la finalité du statut unique et risque de rendre lettre morte une disposition introduite expressément pour les employeurs dans les statuts de la CNS au moment de l'entrée en vigueur du statut unique.

Voilà pourquoi la CSL exige que l'article L.121-6 du Code du travail renvoie expressis verbis aux statuts de la CNS afin de contraindre les employeurs, si besoin en est, à recourir exclusivement à ce contrôle (contrôle administratif), hormis le contrôle médical auquel ils pourront procéder à travers un médecin de leur choix et qui a été forgé par la jurisprudence bien avant l'introduction du statut unique.

#### Le contrôle contra legem

Une autre pratique de plus en plus courante chez certains employeurs consiste à détourner la finalité de la loi. Ainsi en va-t-il de l'article L.121-6 du Code du travail qui détermine les obligations à charge du salarié pour bénéficier de la protection contre le licenciement pendant la maladie. L'article L.121-6 prévoit deux obligations cumulatives à charge du salarié:

- informer personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci le jour même de l'empêchement;
- ▶ le troisième jour d'absence au plus tard soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité et sa durée prévisible.

Force est de constater que certains employeurs exigent un certificat médical dès le premier ou le deuxième jour de l'empêchement parce que, selon eux, l'interprétation de l'article L.121-6 le permet. La CSL est d'avis que tel n'est pas le cas, ceci pour les raisons suivantes:

Une application a contrario du paragraphe 2 de l'article L.121-6 établit une interdiction pour l'employeur d'exiger un certificat médical les deux premiers jours d'absence.

Une application a contrario de l'article L.121-6, paragraphe 2, aboutit à trois conclusions :

- d'abord que les deux premiers jours d'absence, le salarié n'est pas obligé de remettre à l'employeur un certificat médical (arrêt de la Cour d'appel du 22 mars 2012, n°37144 rôle: «Il paraît évident que l'obligation de soumettre à l'employeur un certificat médical ne pèse sur le salarié absent que le troisième jour et non dès le premier jour d'absence »);
- puis, du moment où le salarié a informé l'employeur de son incapacité de travail dès le premier jour de l'empêchement, il est protégé contre le licenciement jusqu'à la remise du certificat médical à l'employeur qui doit se faire au plus tard le troisième jour (Cour supérieure de justice, 24 mai 2007, n°31438 du rôle, Trigo contre Hela: «L'employeur, dûment informé par le salarié de son

incapacité de travail, n'est pas en droit de notifier la résiliation du contrat de travail endéans le délai de trois jours vise à l'article L.121-6(2) du Code du travail, sous peine de rendre illusoire la protection légale instituée par l'article L.121-6(3) du même code en faveur du salarié qui, pour en bénéficier, se voit accorder un délai de trois jours pour faire parvenir à l'employeur le certificat de maladie attestant son incapacité de travail. L'employeur dûment averti de l'état de maladie de son salarié, mais non encore en possession du certificat médical, est partant tenu d'attendre l'expiration du délai de trois jours avant de pouvoir procéder au licenciement du salarié, tout licenciement prononcé en violation de cette interdiction étant abusif par application de l'article L.121-6(3) dernier alinéa du Code du travail »);

finalement, étant donné que le salarié a le temps de consulter un médecin jusqu'au troisième jour de son absence, date à laquelle il est obligé de remettre le certificat médical à l'employeur, le certificat médical ne peut prévoir la durée prévisible de la maladie que pour l'avenir et non pas pour le passé (Tribunal du travail 16 juin 1989, n°1996/89 du rôle, Steyer contre Wiltgen: « Dans l'intérêt de la sécurité juridique, il faut toutefois refuser, au regard du prédit article 8, les certificats rétroactifs [...] »).

Rappelons qu'en vertu du caractère protecteur du droit du travail soucieux de préserver les intérêts du salarié, rien n'empêche le salarié, s'il le désire, pour quelles que raisons que ce soit, de produire un certificat médical dès le premier jour, ce qui a pour conséquence que le salarié n'a plus besoin d'en avertir l'employeur (Cour supérieure de justice, 8 octobre 2010, n°33834 du rôle: « La double obligation que le salarié doit remplir aux termes des paragraphes 1 et 2 de l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier pleinement de la protection contre le licenciement édictée par le paragraphe 3 s'entend en ce sens qu'à défaut de présentation du certificat médical d'incapacité de travail le troisième jour d'absence au plus tard, la protection lui conférée par l'avertissement de l'employeur le premier jour devient caduque, l'employeur étant de nouveau autorisé à le licencier, et qu'inversement il peut présenter directement un certificat médical sans avertissement préalable de l'employeur (cf. document parlementaire n°3222, page 29 et n°3222-9, page 31) avec comme conséquence qu'il ne bénéficie alors de la protection légale qu'à partir de la réception dudit certificat par l'employeur, ce qui explique les termes du paragraphe 3 de l'article L.121-6 suivant lequel l'employeur dûment averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail (Cour d'appel 19 mai 2005, n°29014 du rôle) »).

#### Le fait par l'employeur d'exiger un certificat médical les deux premiers jours d'absence est contraire à l'article L.121-3 du Code du travail

S'il est loisible au salarié de produire un certificat médical dès le premier jour, pour quelque raison que ce soit, il n'en va pas de même pour l'employeur.

En effet, l'article L.121-3 du Code du travail dispose que les parties au contrat de travail ne peuvent déroger aux dispositions légales que dans un sens plus favorable au salarié. Or, en raison de l'interprétation a contrario du paragraphe 2 de l'article L.121-6 en vertu de laquelle les deux premiers jours d'absence, le salarié n'est pas obligé de remettre à l'employeur un certificat médical, le fait pour un employeur d'exiger un tel certificat médical de la part du salarié avant le troisième jour d'absence constitue une disposition moins favorable pour le salarié et est, partant, contraire à l'article L.121-3 du Code du travail.

Cette interprétation comme quoi l'employeur n'est pas en droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence est encore corroborée par les statuts de la CNS depuis l'introduction de la loi sur le statut unique pour les salariés de droit privé.

#### Les prémisses financières de la loi portant introduction du statut unique ne sont pas compatibles avec une telle interprétation!

Afin de mettre l'accord tripartite sur le statut unique dans son contexte, il est utile de citer quelques passages saillants du texte arrêté par le Comité de coordination tripartite en date du 28 avril 2006 :

« Le Gouvernement et les partenaires sociaux sont tombés d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé. Ils s'inspireront, en aménageant cette convergence, du statut des employés privés, notamment en ce qui concerne la continuation des salaires en cas de maladie et sa durée. La réalisation du statut unique ne conduira pas à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble. Le Gouvernement et les partenaires sociaux déclarent que les problèmes spécifiques aux secteurs doivent trouver réponse dans le cadre des négociations relatives à la réalisation du statut unique dont le terme est prévu pour la fin de l'année 2006. Sans prendre de décisions définitives les partenaires sociaux encouragent toutes les mesures tendant à privilégier l'utile et le nécessaire afin de prévenir une situation déficitaire des caisses de maladie. »

La CSL tient à souligner que le fait pour l'employeur d'exiger un certificat médical dès le premier jour entrave la neutralité financière du statut unique et conduit inéluctablement à des charges financières supplémentaires :

- d'abord pour l'assurance maladie, dans la mesure où les salariés sont obligés de consulter le premier jour de maladie un médecin dont le paiement du mémoire d'honoraires et dont la prescription de prestations en nature (actes médicaux, médicaments, etc.) sont pris en charge par la CNS soit par le remboursement du paiement avancé par l'assuré, soit par le tiers-payant;
- puis pour l'employeur lui-même à un double point de vue :
  - dans la mesure où pour une « simple grippe ou des maux de tête », le médecin est enclin à délivrer au salarié un certificat médical pour plusieurs jours ouvrés de sorte que celui-ci n'est pas à la disposition de l'employeur pour accomplir son travail normal ce qui, de nouveau, est susceptible d'augmenter le taux d'absentéisme tant souvent pointé du doigt par les employeurs pour déplorer une prétendue perte de compétitivité;
  - par une augmentation éventuelle du taux de cotisation généré par un taux d'absentéisme financier plus élevé susceptible d'entraîner un changement de la « classe de risque <sup>5</sup> que l'employeur devra payer à la Mutualité des employeurs, chargée de rembourser le coût de la maladie des salariés pendant la période où

- l'employeur doit garantir la continuation de la rémunération » (article L.121-6, paragraphe 3, alinéa 2, du Code du travail);
- ▶ pour la Mutualité des employeurs chargée de rembourser le coût de la maladie du salarié, en principe à raison de 80%, à l'employeur pendant la période où celui-ci a l'obligation de continuer la rémunération. Étant donné que la Mutualité est également financée, à côté des cotisations versées par les entreprises et la surprime due par les ouvriers à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2013, par une subvention de l'État qui correspond à 0,5% de la masse salariale, celle-ci risque à son tour d'être augmentée;
- pour l'assuré lui-même dans la mesure où il devra supporter une partie du coût des prestations en nature.

En d'autres mots, l'obligation pour le salarié de remettre un certificat médical à son employeur dès le premier jour d'absence est créatrice de charges financières supplémentaires et viole le principe de la neutralité financière, condition sine qua non de l'introduction du statut unique. Si une telle obligation à charge du salarié devait être considérée comme légale, quod non, la CSL exige que le coût généré par la production d'un certificat médical les deux premiers jours d'absence soit pris en charge par l'employeur.

#### 2.1.3. La réforme des attributions du CMSS entrée en vigueur en 2015

Avant la loi du 7 août 2015 portant réforme des attributions du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), une décision de refus de la CNS n'a pas eu pour effet de faire cesser la continuation de la rémunération par l'employeur et la protection du salarié contre le licenciement en cas de constat d'aptitude par le CMSS, en vertu de la jurisprudence actuelle et bien établie ayant disposé qu'une décision de refus, pour peu qu'elle ait émané d'un médecin quelconque choisi par l'employeur ou du CMSS, n'était pas susceptible de renverser la présomption de maladie établie par le premier certificat médical, sauf l'avis d'un troisième médecin constatant l'absence d'incapacité du salarié.

Changement de paradigme avec l'entrée en vigueur de la loi précitée. Depuis, la CNS peut imposer à l'employeur d'arrêter la continuation de la rémunération pendant la période de maladie où il en a la charge lorsque la CNS refuse de reconnaître l'incapacité de travail. Par ailleurs, la protection contre le licenciement qui jouait d'office jusque-là pour une période de 26 semaines consécutives tombe à faux à l'expiration d'un délai de 40 jours à partir de la notification de la décision de refus de la CNS, à moins que le salarié n'exerce un recours contre celle-ci, hypothèse dans laquelle la protection contre le licenciement persiste jusqu'à la décision définitive sans pour autant pouvoir excéder 26 semaines consécutives. Certes, le texte dis-

À partir de l'exercice 2011, la classe 1 comprend les affiliés dont le taux d'absentéisme financier est inférieur à 0,65%, la classe 2 ceux dont ce taux est supérieur ou égal à 0,65 et inférieur à 1,60%, la classe 3 ceux dont le même taux est supérieur ou égal à 1,60 et inférieur à 2,50% et la classe 4 ceux dont le taux en question est supérieur ou égal à 2,50%. Les affiliés sont reclassés chaque année avant le 1er décembre dans les quatre classes de risque en fonction de leur taux d'absentéisme financier le plus récent connu.

<sup>5</sup> Selon les statuts de la Mutualité des employeurs. Les entreprises affiliées obligatoirement de même que les personnes exerçant l'activité professionnelle pour leur propre compte affiliées volontairement sont réparties en quatre classes de cotisation en fonction d'un taux d'absentéisme financier au cours d'une période d'observation. Par taux d'absentéisme financier d'une entreprise ou d'une personne exerçant l'activité professionnelle pour son propre compte, on entend la fraction définie:

<sup>-</sup> au numérateur par les montants lui remboursés du chef des incapacités de travail de ses salariés respectivement de ses propres incapacités de travail au cours de la période d'observation;

<sup>-</sup> au dénominateur par l'assiette de cotisation de l'ensemble des salariés de cette entreprise respectivement de l'ensemble de ses propres revenus pour la même période [...]

pose qu'en cas de révision de la décision de refus par la CNS ayant mis fin au droit, l'employeur sera obligé de payer rétroactivement les arriérés de salaire depuis la notification de celle-ci.

La CSL a fortement condamné ces dispositions dans son avis du 20 mars 2014 au sujet du projet de loi en question, alors qu'elles aggravent considérablement la situation financière et l'état de santé de l'assuré dans la mesure où:

- celui-ci est démuni de toute ressource financière du moment que l'incapacité de travail lui a été refusée malgré les voies de recours éventuelles qu'il exerce contre la décision de la CNS, ce qui risque d'avoir comme conséquence qu'...
- ... il va retourner au travail le lendemain de la notification de la décision de refus par la CNS, le

- cas échéant en étant malade malgré le refus de reconnaissance par la CNS, afin de disposer d'un revenu, ce qui, à son tour, risque d'avoir comme conséquence qu'...
- … il est improbable que le comité directeur de l'assurance maladie et, le cas échéant, les juridictions sociales aillent infirmer la décision de refus initiale de la CNS, car l'assuré a fait en quelque sorte un aveu extrajudiciaire, en retournant au travail, de sa capacité de travailler;
- ▶ le fait pour le salarié de se rendre malade au travail risque d'avoir des conséquences désastreuses sur son état de santé et d'augmenter les dépenses de l'assurance maladie. Il va sans dire qu'une telle législation ne fait que détériorer la situation de l'assuré et créer un contentieux qui contribue à engorger les juridictions sociales.

# 2.1.4. Le plan hospitalier entré en vigueur en 2017 : un dispositif guidé exclusivement par des mesures de réduction des dépenses, au détriment du patient

Au cours des dix dernières années, la CSL a émis plusieurs avis concernant les plans hospitaliers.

Une critique récurrente visait le fait que le plan hospitalier, au lieu d'être réglé par la loi, faisait l'objet d'un règlement grand-ducal échappant au vote du parlement, ceci d'autant plus que le plan hospitalier constitue une composante importante de la politique nationale de santé et est financé jusqu'à concurrence de 80% par l'État. Entretemps, il a été remédié à cette critique.

# La réduction de la dotation maximale de lits: contreproductive et au détriment du patient!

En ce qui concerne plus particulièrement le plan hospitalier le plus récent, la réduction du nombre de lits programmée est à critiquer. La CSL est d'avis que, compte tenu d'une augmentation des cas d'hospitalisation due à un accroissement et un vieillissement de la population et à l'augmentation de pathologies notamment liées au stress, une telle initiative est contreproductive, ceci d'autant plus qu'il est fait abstraction des flux de patients en provenance de la Grande Région qui peuvent générer, en raison des fermetures récentes ou à venir de certains hôpitaux outre-frontières, des goulots compromettant l'accessibilité et la qualité des soins hospitaliers au Luxembourg.

En vue de générer des réductions de dépenses qui ne se font pas sur le dos des patients, la CSL tient à signaler qu'une meilleure planification hospitalière implique une meilleure utilisation dans le temps et dans l'espace des établissements et équipements. Ainsi, la CSL propose, pour réduire les dépenses hospitalières, que les hôpitaux et laboratoires se mutualisent davantage

en vue de réaliser leurs achats communs d'équipements médicaux et de médicaments. De même, elle est d'avis qu'un des obstacles majeurs pour une meilleure planification hospitalière est la médecine libérale, sujet qui n'est pas abordé dans le plan hospitalier.

#### La médecine libérale: un obstacle pour une meilleure organisation au sein des hôpitaux et une réduction des dépenses!

La soumission générale des médecins dans les hôpitaux au statut de salarié entraînerait une meilleure coordination entre activités régulières et médecine d'urgence, mais surtout entre médecins et personnels médical et paramédical au niveau de l'organisation du travail. Cela aurait également un effet bénéfique sur les dépenses hospitalières dans la mesure où cesserait la tarification à l'acte et, par-là, l'intérêt purement financier des médecins à multiplier les actes médicaux, et ergo, la pratique de la surenchère de l'offre entre établissements hospitaliers laquelle, jusqu'à présent, a attisé plutôt une concurrence malsaine qu'une collaboration fructueuse et dynamique au bénéfice du patient.

# La création de centres de compétences: plus de questions que de réponses!

En ce qui concerne la création de centres de compétences – entités organisationnelles qui rassemblent à l'intérieur d'un ou de plusieurs établissements hospitaliers des ressources d'un ou de plusieurs services assurant une prise en charge interdisciplinaire intégrée de patients présentant une pathologie ou un groupe de pathologie –, la CSL craint qu'elle ne reste lettre morte alors qu'il est peu probable qu'au niveau de la Fédération des hôpitaux luxembourgeois on arrive

à un consensus pour introduire de telles demandes. De plus, elle redoute que les services d'urgence ne soient plus assurés en fonction des besoins sanitaires du pays et risquent encore davantage d'aggraver le déséquilibre entre régions en ce qui concerne l'accès universel aux services d'urgence et le maintien de la qualité des prestations.

# Le virage ambulatoire : une remise en question de l'accès universel aux soins hospitaliers et de l'encadrement médical des patients !

En ce qui concerne les soins ambulatoires et l'hospitalisation de jour, la CSL ne peut vérifier le bien-fondé des chiffres dont se prévaut le législateur, ceci d'autant plus qu'aucune conclusion n'est tirée de ces chiffres, à les supposer exacts. Aussi est-il plus qu'étonnant que le Gouvernement élabore un plan hospitalier en fai-

sant abstraction des décideurs et des infrastructures de la Grande Région.

La CSL craint qu'avec la réduction du nombre de lits non justifiée par des considérations médicales, le nombre de chambres individuelles en première classe risque d'augmenter et d'accentuer le goulot au niveau de l'accès universel des patients aux prestations hospitalières.

Concernant le virage ambulatoire, la CSL tient à considérer qu'un tel projet, quitte à réduire dans un premier temps les dépenses du budget de chaque établissement hospitalier, risque d'augmenter à moyen et à long terme les dépenses de l'assurance maladie en l'absence de structures capables de prendre en charge l'encadrement postopératoire des patients.

Le projet de loi n'a pas trouvé l'appui de notre chambre professionnelle.

#### 2.2. La réforme de l'assurance dépendance de 2017

Le bilan sur le fonctionnement et la viabilité financière de l'assurance dépendance de 2013 a dégagé certaines pistes de réflexion qui ont servi de point de départ aux discussions relatives à une réforme, et qui concernent notamment:

- ▶ la révision de la procédure et des outils d'évaluation et de détermination de la dépendance;
- l'évaluation de certaines prestations par rapport à leur finalité, leur efficacité et leur volume mais aussi par rapport aux objectifs définis dans le cadre de l'assurance dépendance;
- la définition d'un cadre normatif pour le financement des prestations;
- ▶ la mise en place d'une politique de qualité et de contrôle transparente et efficace.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi afférent, le défi de la réforme consiste à assurer la pérennisation à long terme de l'assurance dépendance en consolidant les acquis du système actuel, compte tenu des évolutions démographiques et de l'évolution très probable du taux de dépendance suite au vieillissement de la population.

Toujours selon l'auteur du projet de loi, en respectant les principes directeurs de l'assurance dépendance, la réforme place la personne dépendante et ses besoins au centre du dispositif. Elle vise une prise en charge de qualité des bénéficiaires par du personnel qualifié. Les dispositifs actuellement en place sont révisés en vue d'un recentrage autour des actes essentiels de la vie. Les propositions visent plus de flexibilité dans la prise en charge des personnes dépendantes, la qualité des prestations fournies ainsi qu'une simplification administrative.

Le remplacement de la tarification à l'acte par l'instauration de quinze niveaux en aides et soins constitue une détérioration de la qualité des prestations pour l'assuré!

Suite au bilan de l'IGSS publié en 2013, la CSL se doit d'emblée de constater qu'à part certains remaniements devenus utiles çà et là, une modification de fond en comble du système actuel de l'assurance dépendance n'est ni nécessaire d'un point de vue financier, ni utile d'un point de vue qualité des prestations, ni à plus forte raison urgente. En tout état de cause, la CSL ne saurait accepter le remplacement de la tarification à l'acte et ergo d'une prise en charge sur mesure de l'assuré par l'instauration de quinze niveaux en aide et soins diluant ainsi l'individualisation des besoins, exprimée en minutes, en vigueur jusqu'à présent.

Si la CSL ne s'oppose pas d'office à une forfaitisation des prestations par exemple en introduisant pour chaque prise en charge individualisée un contingent supplémentaire de minutes (ainsi la détermination du seuil individualisé en minutes augmenté d'un pourcentage de minutes pour laisser une certaine marge de manœuvre aux prestataires et afin d'éviter de procéder à une reformulation d'une demande nouvelle auprès de l'Autorité d'évaluation), elle rend attentif au fait que l'instauration d'une flexibilité par niveaux de besoins et de soins exprimant chacun un intervalle de minutes précis est également susceptible de favoriser la stigmatisation des bénéficiaires dans l'opinion publique et leur entourage, ainsi que d'entraver le contrôle de la qualité et de la délivrance réelle des prestations. Étant donné que le système de l'assurance dépendance a fait ses preuves jusqu'à présent, à tel point que notre pays est envié au niveau international pour la performance et la générosité de son système, la CSL ne peut accepter une dégradation du système actuel tel que proposé par le projet de loi.

# Une professionnalisation de l'aidant informel pourrait aussi bien améliorer la prise en charge des personnes dépendantes et soulager le travail des réseaux d'aides et de soins!

La CSL est d'avis qu'au-delà du rôle de l'aidant informel, qui sera revalorisé par la soumission de celui-ci à une formation afin de pouvoir exécuter les prestations ne nécessitant pas forcément l'intervention d'un réseau d'aides et de soins, il serait judicieux de développer l'idée d'un aidant professionnel qui pourrait exécuter un certain nombre de prestations ne nécessitant pas forcément l'intervention d'un réseau et de faire en sorte que ces aidants professionnels puissent être engagés auprès de tout bénéficiaire de l'assurance dépendance. Cet aidant professionnel aurait comme objectif de compléter le réseau d'aides et de soins en exécutant par exemple des prestations qui ne nécessiteraient pas le soutien de celui-ci, mais qui, par leur envergure, dépasseraient la capacité et la disponibilité de l'aidant informel (par exemple la garde ou surveillance d'une personne pendant toute la journée).

Afin d'éviter le détournement de deniers publics et afin de pouvoir vérifier le bien-fondé des prestations, tant de l'aidant informel que de l'aidant professionnel, la CSL exige que le relevé des prestations effectuées par ces derniers soit directement envoyé à l'Autorité d'évaluation et de contrôle avec l'approbation écrite de la personne dépendante, et que les aidants informels et les aidants professionnels soient pris en charge directement par cette Autorité. Aussi, la CSL exige que tant l'aidant informel que l'aidant professionnel soient payés de la même façon, à travail égal et à qualification égale, que les salariés des réseaux d'aides et de soins qui tombent sous le champ d'application de la convention collective du secteur d'aide sociale. Par conséquent, la CSL requiert que l'affiliation auprès des organismes de sécurité sociale des aidants informel et professionnel se fasse par l'Autorité d'évaluation et de contrôle au moment de son évaluation des capacités et des disponibilités de l'aidant informel.

#### L'autorité d'évaluation et de contrôle des prestations de l'assurance dépendance qui remplace l'actuelle Cellule d'évaluation et d'orientation (CEO) doit être soumise au contrôle du comité directeur de la CNS, et non pas au contrôle du ministre de la Sécurité sociale!

Sous le nom d'« Autorité d'évaluation et de contrôle des prestations de l'assurance dépendance » (AE), le projet de loi définit les missions de la CEO de la même manière que celles du CMSS. En effet, dans son avis du 17 juin 1997 au projet de loi n°4216, le Conseil d'État remarque que « la CEO a des missions qui, à certains égards, sont comparables à celles confiées par le légis-

lateur au CMSS ». Un renforcement des missions de la CEO est prévu, notamment en ce qui concerne le contrôle des prestations. Le nouvel article 383 dispose que l'AE, laquelle remplace l'actuelle CEO, est placée sous l'autorité du ministre de la Sécurité sociale. La CSL n'est pas d'accord sur le fait que cette autorité – à l'instar de l'actuelle CEO – soit érigée en administration de l'État et soumise à l'autorité du ministre de la Sécurité sociale.

Étant donné que la gestion de l'assurance dépendance incombe à la CNS, il serait incohérent de soumettre cet organe à l'autorité du ministre. Cela contreviendrait également à la cogestion et au consensualisme des partenaires sociaux au sein des institutions de la sécurité sociale et, en l'espèce plus particulièrement, de la CNS. Voilà pourquoi la CSL est d'avis que l'AE doit être soumise au contrôle du comité directeur de la CNS. Notre Chambre estime qu'on ne peut pas comparer l'AE ou l'actuelle CEO, des organes uniquement destinés à servir les besoins de l'assurance dépendance dont la gestion est confiée à la CNS, ni avec le Contrôle médical qui en vertu de l'article 419 du CSS est chargé d'une attribution générale, à savoir évaluer l'état de santé de l'assuré à travers toutes les institutions de la sécurité sociale (assurance maladie, assurance dépendance, assurance accident et assurance pension), ni avec l'IGSS ayant pour objet d'assurer le contrôle des institutions sociales et de conseiller le Gouvernement en ce qui concerne la politique de la sécurité sociale. La CSL craint que, par la soumission progressive de certaines entités des organismes de la sécurité sociale au ministre de tutelle, la cogestion des partenaires sociaux au sein des assurances sociales ne soit progressivement évincée.

#### Le renforcement du contrôle des prestations et de la qualité des prestations par l'AE sans la complicité du bénéficiaire de l'assurance dépendance reste théorique!

Le rôle de la CEO est renforcé dans le contrôle de la qualité des prestations à charge de l'assurance dépendance. D'une part, cette Cellule est appelée à effectuer tous les deux ans deux types de contrôles de la qualité, à savoir :

- ▶ le contrôle des prestations, c'est-à-dire vérifier si les prestations requises sont effectivement prestées par le prestataire ou par l'aidant;
- le contrôle de la qualité des prestations fournies, c'est-à-dire analyser si la qualité de la prise en charge est effective ou non.

Le contrôle des prestations vise l'adéquation entre les besoins de la personne dépendante, arrêtés dans la synthèse de prise en charge, et les aides et soins fournis par le prestataire professionnel au moyen de la documentation de la prise en charge.

Pour retracer la prise en charge de la personne dépendante et des prestations qu'elle reçoit, une documentation sur les prestations effectuées est indispensable. Cette documentation permet de vérifier que le prestataire fournit des prestations correspondant aux besoins de la personne dépendante. Ce contrôle n'est possible que si le contenu de cette documentation est standardisé, exhaustif et accessible électroniquement.

Si la CSL salue un contrôle plus rigoureux des prestations par l'AE, elle se doit toutefois de signaler que le contrôle des prestations effectuées n'est souvent que théorique dans la mesure où il est impossible de vérifier que telle ou telle prestation a été effectivement effectuée du moment que le bénéficiaire de l'assurance dépendance signe la fiche de prestations. Les bénéficiaires de l'assurance dépendance n'ont souvent pas la volonté ou la capacité de vérifier sur la fiche des prestations celles qui ont été effectuées et celles qui n'ont pas été effectuées, de sorte qu'ils se contentent tout bonnement de signer la fiche de prestations qui leur est soumise.

Au-delà du contrôle de l'adéquation des prestations fournies par les prestataires aux prestations déterminées dans la synthèse de prise en charge, la CEO vérifie régulièrement l'adéquation des prestations de la synthèse de prise en charge par rapport aux besoins de la personne dépendante par des réévaluations à fréquence déterminée. De même, l'adéquation entre les besoins du bénéficiaire et la prise en charge est davantage garantie. Évaluer plus souvent les bénéficiaires permet de mieux connaître et de suivre leur entourage. De plus, cette recherche d'adéquation définit le rôle des prestataires, et notamment celui de l'aidant, et les valorise. Notre Chambre renvoie à sa remarque

précédente en ce qui concerne le contrôle des prestations réellement effectuées par rapport à celles figurant dans la synthèse de prise en charge. Personne ne peut vérifier sinon le bénéficiaire lui-même, lequel cependant se situe souvent dans une situation de faiblesse ou d'infériorité par rapport au prestataire, si les prestations figurant sur la fiche de prestations ont effectivement été dispensées, nonobstant la signature du bénéficiaire. Ceci est d'autant plus vrai avec l'introduction des quinze niveaux. Si le bénéficiaire ne dénonce pas une éventuelle irrégularité entre la prestation requise et la prestation réellement effectuée, elle ne sera jamais portée à la connaissance de l'AE.

Au moment de la réévaluation régulière des besoins de la personne dépendante, la CEO vérifie les capacités de l'aidant à contribuer à la fourniture des aides et soins requis. En outre, le nouveau dispositif de réévaluation responsabilise davantage le prestataire, étant donné que c'est lui qui connaît très bien les personnes qu'il prend en charge ainsi que l'outil d'évaluation. Le prestataire peut dès lors réévaluer et déterminer luimême les besoins de la personne dépendante. En cas de besoin, la CEO complétera cette évaluation.

Malgré la bonne volonté du législateur et les articles proposés à ce sujet dans le projet de loi (articles 384bis, 384ter, 385 et 386), la CSL a de sérieux doutes sur le fait que des irrégularités entre les prestations requises et les prestations réellement effectuées soient portées à la connaissance de l'AE. Même si l'AE peut prendre des renseignements auprès des personnes dépendantes, il ne faut toutefois pas oublier que celles-ci se trouvent dans une situation délicate pour « dénoncer » des irrégularités à l'égard d'une personne qui les côtoie quotidiennement.

# 3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

#### 3.1. La réforme

La loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle a introduit des concepts nouveaux et a apporté des nouveautés sur le plan structurel. En pratique, l'application de certaines dispositions légales s'avère très difficile, voire impossible.

Sur la base de ces constats et d'un premier bilan chiffré, un projet de réforme fut déposé à la chambre des députés en janvier 2015 pour rendre la formation professionnelle gérable.

En juin 2015, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) a annoncé le report d'une année de la mise en vigueur du projet de loi pour le rendre conforme aux dispositions de l'article 32 (3) de la Constitution qui dispose que « dans les matières réservées à la loi par la Constitution, le Grand-Duc ne peut prendre des règlements et arrêtés qu'aux fins, dans les conditions et suivant les modalités spécifiées par la loi ».

Cette annonce fut suivie en septembre 2015 par la publication du rapport de l'Institut for Lifelong Learning and Guidance (LLLG) de l'Université du Luxembourg qui porte le titre « éléments pour une évaluation de la réforme de la formation professionnelle: les principales critiques » et qui confirme ce que tout un

chacun savait déjà: que la réforme a été précipitée et le terrain mal préparé à sa mise en œuvre. Le rapport propose « une mise à plat et un réexamen serein de la réforme qui permettra de sortir de l'impasse et de recommencer sur de nouvelles bases dans un climat positif ».

Suite à ce rapport, les responsables politiques ont décidés des corrections législatives en deux phases :

#### 1ère phase

Les premières adaptations sont d'application depuis la rentrée scolaire 2016/2017 et visent principalement l'évaluation et la promotion des élèves. Elles se résument à des mesures d'urgence, prises dans l'intérêt d'une meilleure gestion des modules et de l'organisation des formations, ainsi qu'à l'abolition de la durée maximale de formation. Notre chambre professionnelle souligne que cette soi-disant micro-réforme prévoit des mesures d'urgence qui induisent des changements substantiels comme l'introduction du projet intégré final pour la formation professionnelle de base. Elle critique également la complexité du nouveau système de promotion. Une analyse en profondeur sur la cohérence et la qualité du système actuel de la formation professionnelle dans son ensemble fait malheureusement toujours défaut.

#### 2ème phase

Des concertations plus fondamentales sur des sujets tels que l'organisation et la structure des formations, les curriculums, les évaluations et la formation continue des enseignants ont lieu depuis 2016 entre le MENJE, le collège des directeurs et les Chambres professionnelles.

Le but consiste à se rapprocher enfin des objectifs visés par la réforme de la formation professionnelle de 2008, à savoir :

- relever la qualité de la formation;
- améliorer l'accès à la formation tout au long de la vie :
- augmenter le nombre et la qualité des personnes en formation.

La CSL en tant que partenaire du dispositif de la formation professionnelle a formulé en 2016 une prise de position relative au dispositif de la formation professionnelle, quant à la situation actuelle et aux défis futurs. Elle y a formulé ses convictions et perceptions, toujours d'actualité, dans le but d'alimenter les débats lors de la deuxième phase de révision législative.

#### 3.2. Les propositions de la CSL

# 1. DÉVELOPPER DES PARCOURS DE FORMATION ADAPTÉS AU PROFIL ET AU PROJET DES APPRENANTS

La Chambre des salariés invite les responsables politiques non seulement à diversifier l'offre des formations à tous niveaux, mais également à compléter l'offre de formation actuelle afin de créer une sorte d'« escalier de transition des formations » (*Stufenmodell*) et ce à différents niveaux pour tout type de formation, si possible :

La proposition de la CSL permet de rendre les possibilités de parcours de formation plus visibles, de dessiner les perspectives de carrières, d'améliorer les passerelles entre les différents niveaux de formation et les différents métiers/professions et préconise d'élaborer une offre qualifiante en formation continue permettant à une personne de se spécialiser dans son domaine et, le cas échéant, de se réorienter dans un autre domaine.

# 2. RECENTRER LES EXIGENCES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, ÉLAGUER LES PROGRAMMES DE FORMATION ET ANALYSER LES AVANTAGES ET DÉSAVANTAGES D'UN ENSEIGNEMENT PAR COMPÉTENCES

Pour garantir la qualité des diplômes il faut recentrer les exigences et notamment élaguer les programmes. La CSL estime qu'un grand nombre d'échecs aux projets intégrés et de décrochages scolaires sont dus à un manque de répétition de la matière enseignée au courant de la formation.

Le concept de compétence et ce, aussi bien au niveau de l'enseignement que de l'évaluation, est un concept relativement flou et la réforme de la formation professionnelle ne fait que confirmer ce constat.

La CSL propose de se concentrer en formation professionnelle initiale sur l'enseignement de base requis par un métier/profession, tout en garantissant un enseignement général permettant le développement d'un esprit critique auprès des jeunes citoyens, et de transférer les spécialisations en formation continue. Dans cet esprit, elle insiste sur le fait que la finalité de tout enseignement doit également consister de doter les jeunes des connaissances nécessaires et les inciter à pratiquer, et à pratiquer en confiance, la citoyenneté active.

Elle estime également que les premières expériences de formation en réseaux, c.-à-d. une entreprise forme un apprenti et l'envoie dans une autre entreprise pour l'apprentissage d'un module pour lequel elle n'a pas d'expertise, sont positives et que ce dispositif pourrait être utilisé de manière plus conséquente. L'arrêt d'un modèle type de convention par règlement grand-ducal est à prévoir.

#### 3. FAVORISER L'ORIENTATION POSITIVE VERS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une orientation scolaire et une orientation professionnelle efficaces constituent entre autre un préalable indispensable à un système de formation professionnelle dynamique et performant. Il s'agit de rapprocher, autant que faire se peut, les aspirations personnelles des jeunes en matière de formation et d'emploi. Pour cela il importe de se référer aux conclusions du Forum Orientation qui s'articulent autour de différents axes.

#### 4. PROCÉDER À UN TEST DE POSITIONNEMENT ET D'ORIENTATION DE L'APPRENANT

Il est proposé d'introduire un test de positionnement et d'orientation pour les personnes en amont de leur apprentissage afin de déterminer les connaissances et savoir-faire pour vérifier la bonne adéquation du postulant au métier/profession choisi(e) et de pouvoir, le cas échéant, procéder, à une nouvelle orientation vers un autre métier/profession.

#### 5. MIEUX PRÉPARER LES JEUNES À L'APPRENTISSAGE

La CSL est d'avis que l'allongement du « cycle » inférieur jusqu'en classe de  $10^{\rm e}$  comprise, permettant le décalage de l'entrée en apprentissage à la fin de l'obligation scolaire (la formation professionnelle débuterait en classe de  $11^{\rm e}$ ), une consolidation des connaissances en mathématiques et en langues avec

éventuellement quelques premières expérimentations dans divers métiers/professions en centre de formation ancrées dans les grilles horaires des classes du cycle inférieur, pourrait être bénéfique pour une grande partie de la population cible.

#### 6. DONNER DES PERSPECTIVES D'EMPLOI AUX DIPLÔMÉS

Au niveau du plan « garantie pour la jeunesse », la CSL, a proposé les 2 mesures suivantes en matière de formation professionnelle :

- L'embauche du jeune après un contrat d'apprentissage par la même entreprise doit se faire moyennant un contrat à durée indéterminée sans période d'essai.
- Le patron formateur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien apprenti sous contrat d'apprentissage, qui est devenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans l'année qui précède celle du recrutement.

# 7. PERMETTRE LA CONCLUSION DE CONTRATS DE TRAVAIL POUR ENTAMER UN APPRENTISSAGE

À préciser qu'au niveau de la reconversion professionnelle, il n'existe aucune offre au Luxembourg qui permettrait à une personne disposant au moins d'un salaire social minimum pour personnes qualifiées de se reconvertir dans un autre domaine, sans devoir renoncer pendant un certain nombre d'années à son standard de vie actuel, ce qui constitue un aspect très dissuasif.

Or, afin de faciliter à ces personnes, et aux apprentis en général, d'entamer un apprentissage il serait opportun de prévoir de nouvelles possibilités d'accès pour ces derniers, notamment par la possibilité de conclure des contrats de travail à durée indéterminée comportant une période d'apprentissage à l'issue de laquelle la relation contractuelle se poursuit naturellement.

# 8. PROPOSER DAVANTAGE DE FORMATIONS AU NIVEAU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE (CCP) ET ENCOURAGER L'ÉTAT ET LES ENTREPRISES À DÉCLARER PLUS DE POSTES D'APPRENTISSAGE

La CSL regrette que l'offre au niveau des formations CCP se rétrécie d'année en année et que les offres de postes d'apprentissage à ce niveau restent faibles, malgré les aides accordées par l'État aux entreprises-formatrices. La CSL déplore surtout que l'offre se limite principalement au secteur privé et que le secteur public se dit principalement non concerné.

Elle considère le développement d'une offre alternative à ce niveau de formation comme primordiale, estimant injuste d'écarter les jeunes les plus faibles, les plus immatures de notre système scolaire s'ils ne réussissent à décrocher un poste d'apprentissage. Cette offre ne doit cependant pas constituer une mesure sociale et ne doit pas être perçue en tant que telle par le grand public.

# 9. GARANTIR L'ACCÈS AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES À TOUS LES ÉLÈVES TECHNICIENS AYANT OBTENU LEUR DIPLÔME DE FIN D'ÉTUDES

L'accès aux élèves supérieures dans leur spécialisation (fachgebundene Hochschulreife) doit être garanti aux élèves de la formation de technicien ayant obtenu leur diplôme, quitte à effectuer des changements majeurs

au niveau des programmes de formation. Le système des modules préparatoires est à abandonner définitivement.

#### 10. OFFRIR UN APPUI IDENTIQUE À TOUS LES ÉLÈVES

Élargir l'autonomie des lycées, afin de permettre aux différents établissements de créer une offre qui correspond au mieux aux différents profils de leurs élèves, ne paraît a priori pas faux à la CSL. Il faut cependant veiller à la mise en place d'un cadre d'action bien défini, afin de pouvoir garantir que les diplômes officiels qui en résultent gardent la même valeur au niveau national.

Point de vue appui et préparation aux projets intégrés, la CSL a, à titre d'exemple, pu constater de grandes différences entre différents établissements scolaires voire entre différentes classes au sein d'un même lycée. Ces dernières doivent être évitées dans le futur pour des raisons d'équité et ce indépendamment du profil du lycée.

# 11. DÉFINIR UN STATUT PARTICULIER POUR LES ÉLÈVES À BESOINS ÉDUCATIFS SPÉCIFIQUES

L'absence d'une offre pour les particuliers pose un problème, dans la mesure où il n'existe pas de statut spécifique pour ces élèves leur permettant, entre autres, de déroger aux critères de progression et de promotion fixés pour les apprentis, ce qui les empêche d'accéder à un diplôme officiel. La CSL préconise, dans le respect de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, la mise en place d'un système permettant l'obtention d'un diplôme spécifique officiel de la formation professionnelle, ouvrant des droits à la fois aux personnes concernées et aux entreprises qui les prennent en apprentissage et/ou les embauchent par la suite.

# 12. AUGMENTER LA DURÉE DE LA FORMATION CONTINUE DES TUTEURS EN ENTREPRISE

La CSL constate que la formation des tuteurs en entreprise, introduite par la loi sur la réforme de la formation professionnelle en 2008, est largement acceptée par le public concerné et elle préconise une extension de la durée de cette formation, avec l'objectif d'améliorer encore davantage la qualité de l'enseignement en milieu professionnel.

# 13. RESPECTER DAVANTAGE LE PARTENARIAT ÉTAT – CHAMBRES PROFESSIONNELLES À TOUS LES NIVEAUX

La coopération et le partenariat du Gouvernement avec les chambres professionnelles en matière de formation professionnelle assure l'adéquation entre l'offre en formation et les besoins, même si des efforts au niveau de la réactivité devraient se faire. La CSL est d'avis que :

- ▶ le ministère devrait fournir aux chambres professionnelles des statistiques actuelles, régulières et complètes relatives à la formation professionnelle;
- ▶ le travail des représentants des chambres professionnelles, notamment dans les équipes curri-
- culaires et dans les équipes d'évaluation devrait enfin être reconnu à sa juste valeur et rémunéré en conséquence;
- des réflexions sur la mise en place de modules de formation inter-entreprises devraient être menées.

#### 14. INSTAURER UN FONDS POUR LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

À préciser d'emblée qu'actuellement aucune sanction, qu'elle soit financière ou autre, n'est prévue pour les entreprises qui ne forment pas des apprentis. La CSL propose la création d'un Fonds pour la promotion de l'apprentissage, alimenté par les employeurs en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Les professions libérales ne feraient pas une exception, de même que l'administration, les établissements publics et les services en charge des services publics.

### 15. DÉFINIR DES MONTANTS D'INDEMNITÉS D'APPRENTISSAGE COHÉRENTS

Puisqu'actuellement, les indemnités divergent fortement non seulement d'un secteur à l'autre (commerce, artisanat, agriculture), mais également au sein d'un même secteur, ce qui rend le système des indemnisations complexe et peu compréhensible, la CSL se prononce en faveur d'un modèle d'indemnisation des apprentis et des stagiaires lequel vise une uniformisation et une hausse des indemnités d'apprentissage actuelles, ainsi que l'introduction d'indemnités de stage.

Le modèle préconisé par la CSL prévoit la fixation de montants d'indemnités par niveau de formation en fonction d'un certain pourcentage du salaire social minimum et est financé par le biais du Fonds pour la promotion de l'apprentissage.

## 16. AMÉLIORER L'INFORMATION DU GRAND PUBLIC SUR LE DISPOSITIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La mise en place d'un portail Internet dédié à la formation professionnelle, en collaboration étroite entre le MENJE et les chambres professionnelles concernées, rassemblant différentes informations pratiques autour de la formation professionnelle constituerait un premier pas dans la bonne direction.

Au niveau national on pourrait envisager une campagne de communication associée, pendant des intervalles de 2, voire 3 ans, des assises nationales de la formation professionnelle et autres.

L'enjeu est de donner une identité propre à la formation professionnelle, indépendante des différentes formations et des différents secteurs d'activités.

En février 2017, un accord entre partenaires fut trouvé sur la nécessité de :

- recentrer les programmes de formation et de faire primer la qualité sur la quantité;
- favoriser les passerelles entre les différents niveaux de formation;
- créer une cellule de compétences pour la conception curriculaire destinée à vérifier, en coopération;
- réintroduire une évaluation chiffrée et fixer un cadre pour la détermination du nombre de modules et de compétences;

- la réintroduction d'une durée maximale pour le contrat d'apprentissage;
- améliorer l'orientation vers la formation professionnelle.

Le 20 mai 2017, une prise de position commune relative aux modifications sollicitées au niveau de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle de toutes les chambres professionnelles compétentes en matière de formation professionnelle a été transmise au MENJE. Les propositions concernent le contenu du contrat d'apprentissage, les motifs pour le retrait du droit de former, les causes de cessation automatique du contrat d'apprentissage, les motifs pouvant être évoques pour la résiliation, la procédure de résiliation, l'introduction d'un carnet de formation obligatoire, l'organisation des projets intégrés, les droits et missions des conseillers a l'apprentissage.

Le projet de loi obtenu pour avis en février 2018 reprend en grande partie les propositions des chambres professionnelles. Une discussion devra néanmoins encore être menée sur l'organisation et la valeur des projets intégrés, de même que sur l'organisation sous contrat d'apprentissage de formations menant au brevet de technicien supérieur. Le projet de loi se trouve à l'heure actuelle toujours en instance de vote.

## 4. LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

## 4.1. Le Quality of work Index

Dans notre société, le travail occupe une place centrale, aussi bien en tant que source de revenus que parce qu'il donne, pour une grande part, un sens à notre vie. La satisfaction ou l'insatisfaction au travail constitue un facteur d'influence important sur le bien-être personnel mais aussi sur la productivité des entreprises.



Afin de mieux comprendre la réalité du monde du travail en mutation et de s'engager en faveur d'un meilleur travail, des informations fiables sont indispensables. Pour cette raison, depuis 2013, la Chambre des salariés, en collaboration avec l'Université du Luxembourg, interroge régulièrement les salariés au Luxembourg dans l'enquête représentative « Quality of work Index Luxembourg » (QOW) sur leurs conditions de travail et la qualité de travail au Luxembourg. Les sujets de l'étude « QOW » sont entre autres les exigences et les charges de travail, les heures de travail, la coopération entre collègues, les marges de manœuvre au travail, les possibilités de formation continue et d'avancement, la participation aux décisions dans les entreprises et bien plus encore.

L'enquête s'adresse à la fois aux travailleurs résidant au Luxembourg et aux travailleurs frontaliers résidant en Belgique, en France ou en Allemagne. L'enquête est menée depuis 2014 par l'Institut des sciences sociales appliquées (infas, Bonn, avec une succursale au Luxembourg), pour le compte de la Chambre des salariés.

### Pour en savoir plus: http://www.csl.lu/quality-of-work-index

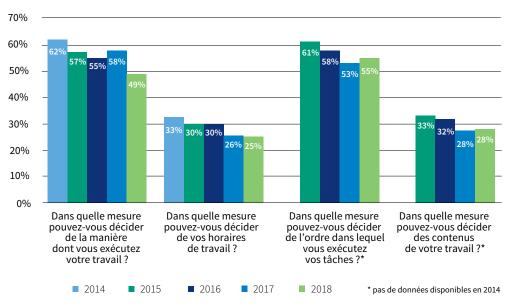
Un tel outil permet également des comparaisons entre les groupes de travailleurs, par exemple entre les différents groupes professionnels, selon les catégories d'âge, le sexe, la situation familiale, la zone résidentielle ou l'origine de l'employé. Or, le nombre élevé de travailleurs frontaliers est une des particularités du marché du travail luxembourgeois. Une des difficultés à maîtriser dans le cadre de l'enquête était le multilinguisme des travailleurs au Luxembourg, ce qui nous a amenés à traduire le même questionnaire en cinq langues (luxembourgeois, allemand, français, portugais, anglais).

Chaque année, les résultats de l'enquête sont rassemblés dans un indice destiné à fournir une indication sur la façon dont les personnes interrogées évaluent d'une manière générale la qualité du travail au Luxembourg. Dans l'ensemble, les salariés du Luxembourg observent une diminution de la qualité du travail en 2018 après une tendance à la hausse au cours des deux dernières années. S'agit-il du début d'une nouvelle tendance ? Les prochaines enquêtes nous le diront.

Un des thèmes importants de l'enquête QOW est constitué par les relations entre l'activité professionnelle et la santé. Le constat déjà fait en 2017 d'une tendance à la baisse de l'autonomie au travail se confirme en 2018. Le graphique 1 montre les évolutions des réponses aux questions qui compose l'échelle de mesure sur l'autonomie au travail.

Graphique 1 - Facettes de l'autonomie au travail

(réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »)



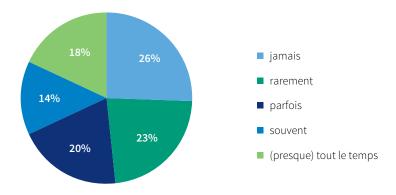
Données: QOW 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; graphique: CSL

Toutes les facettes de l'autonomie au travail sont en recul, à part la liberté de décision sur l'ordre des tâches. La liberté de décider de la manière d'effectuer les travaux subit un revers en 2018, qui pourrait être lié à des méthodes de travail et à une organisation rigides. La liberté de décision au niveau des horaires de travail diminue continuellement depuis 2014. L'estimation qu'ont les salariés de leur pouvoir de décision sur le contenu du travail est resté au niveau faible de l'année précédente.

Or, les psychologues et sociologues du travail s'accordent pour dire que le niveau de stress au travail augmente quand les salariés sont confrontés à des situations marquées par de fortes demandes psychologiques (surcharge informationnelle et émotionnelle, manque de temps, changements d'horaires fréquents, harcèlement moral, etc.) couplées à un faible pouvoir de contrôle (autonomie, marge de liberté pour décider de ses actions, développement de ses aptitudes).

De nouveaux facteurs de stress supplémentaires sont dus aux nouvelles technologies de la communication et à la tendance d'être joignable en dehors du lieu de travail pour des raisons professionnelles (p.ex. par téléphone, e-mail et smartphone). Presque un tiers des répondants (32% de réponses « (presque) toujours » et « souvent ») indiquent être confrontés à l'attente de cette forme de disponibilité.

Graphique 2 - À quelle fréquence on attend de vous d'être également joignable en dehors des heures de travail, p.ex. par téléphone, e-mail ou Smartphone ?

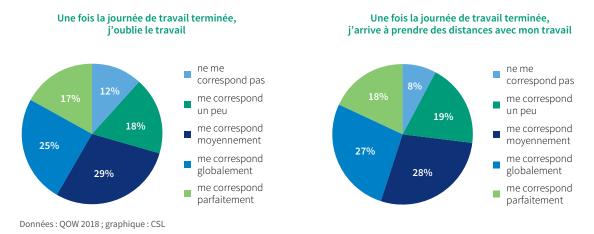


Données: QOW 2017; graphique: CSL

Depuis l'enquête de 2017, une partie du questionnaire est consacré à un thème spécial d'actualité. Dans ce contexte, l'enquête QOW a intégré en 2017 un ensemble de questions permettant d'établir un premier constat de l'étendue et de la perception de la numérisation dans le monde du travail luxembourgeois. En 2018, une échelle de questions a été dédiée aux interférences entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

Dans le cadre de l'analyse de l'équilibre entre la vie au travail et la vie en dehors du travail, un des thèmes abordées dans l'enquête était le « sentiment de détachement de la routine de travail ». Le détachement psychologique, c'est plus que le simple fait d'être physiquement éloigné du lieu de travail. On parle aussi souvent de « décrocher » ou de « déconnecter » après le travail.

Graphiques 3 et 4 - Sentiment de détachement psychologique du travail pendant le temps libre



42% des personnes interrogées oublient leur travail pendant leur temps libre et 45% arrivent à prendre des distances avec leur travail. 28% et 29% respectivement sont moyennement d'accord avec ces énoncés. Au moins 30% ont admis qu'ils ne peuvent pas facilement oublier leur travail pendant leur temps libre et 27% ne se voient pas dans la situation de pouvoir prendre des distances avec leur travail une fois la journée de travail terminée.

L'évolution continue du monde du travail à l'âge du numérique s'accompagne de changements dans l'organisation et les conditions de travail. En conséquence, on constate que les exigences et les charges pesant sur les travailleurs sont aussi en mutation. C'est dans ce contexte que notre étude est reconduite et poursuivie chaque année.

### NOUVELLE BASE DE DONNÉES INTERACTIVE DU QUALITY OF WORK INDEX

Depuis 2018, le « Quality of work Index » est présenté de façon interactive sur notre site Internet. L'utilisateur est en mesure de visualiser l'évolution de l'indice global et des sous-indices depuis le début des enquêtes en 2014. Il est aussi possible de différencier l'affichage selon les différents sous-groupes et de l'afficher de manière interactive.

Voici le lien vers la base de données interactive : https://gow-data.csl.lu/

### 4.2. Les brochures sur le bien-être et la santé au travail

Des guides ont été élaborés et sont régulièrement mis à l'ordre du jour pour s'adresser aux personnes qui sont confrontées dans leur milieu de travail à des problèmes de santé, de sécurité et de bien-être au travail. Ils visent à sensibiliser plus particulièrement les délégués du personnel mais aussi les salariés d'une manière générale sur les risques et leurs conséquences, tout en leur donnant quelques outils simples pour aborder le sujet en entreprise et pour participer à la construction d'une démarche de prévention.

Dans les faits, les délégués du personnel confrontés à ces problèmes restent souvent sans réponse et ne savent pas comment agir, parce qu'ils ne savent pas comment aborder cette question. C'est la raison pour laquelle ils ont manifesté le souhait de disposer d'informations et d'outils d'intervention en la matière.

Une publication intitulée « Stress au travail, harcèlement moral, agression, burnout... agir pour prévenir les risques psychosociaux » a été éditée en 2017. Son objectif est de sensibiliser les délégués du personnel sur les problèmes engendrés par les risques psychosociaux, tout en leur donnant quelques outils simples pour aborder le sujet en entreprise.

La newsletter intitulée BetterWork a pour objet d'informer et d'attirer l'attention des salariés et de leurs représentants syndicaux sur des sujets d'actualité concernant notamment la sécurité, la santé et le bien-être au travail. En moyenne, quatre éditions sont publiées par année. Depuis 2015, des éditions spéciales « Actualités du Quality of work Index » sont également dédiées à des analyses thématiques des données de l'enquête QOW (enquête annuelle de la CSL et de l'Université du Luxembourg) réalisées par l'unité de recherche *Inside* 6 de l'Université du Luxembourg.

# 4.3. Le service d'aide aux victimes de « stress au travail » (Stressberodung)

Depuis juillet 2010, la CSL propose aux salariés travaillant au Luxembourg un service de consultation sur le stress au travail, dans le cadre d'une coopération avec la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale. Ce service s'adresse à des salariés en souffrance dans leur situation de travail et permet de trouver une écoute, des conseils et des pistes pour changer la situation actuelle pour retrouver un équilibre au travail et dans la vie personnelle.

Une psychologue spécialisée offre un service de conseil individuel et confidentiel adapté aux besoins de la personne en souffrance. Des victimes de stress au travail, mais aussi des délégués du personnel ainsi que des responsables des ressources humaines observant des situations de mal-être au travail peuvent contacter le service « Stressberodung ».

La consultation psychologique « Stressberodung » vise à :

- analyser la situation afin de développer des solutions possibles;
- ▶ donner des astuces qui permettront de réduire efficacement les facteurs de stress ;
- connaître ses réactions au stress et élargir le répertoire de comportements;
- apprendre des techniques de relaxation;
- découvrir et renforcer ses ressources;
- orienter (si nécessaire) les patients vers des structures plus spécialisées pour prendre en charge des problèmes spécifiques.

## 5. LE LOGEMENT

### 5.1. Les travaux de la CSL découlant de sa mission d'information

### 2017 - Publication commune « Les aides étatiques en matière de logement »

La CSL a réédité en septembre 2017, conjointement avec l'Union luxembourgeoise des consommateurs, une publication destinée à offrir une information complète sur les différentes aides en matière de logement aux personnes désireuses d'accéder à un logement que ce soit en qualité de propriétaire ou de locataire (aides accordées par le ministère du Logement, aides accordées par le ministère de l'Environnement, avantages fiscaux, etc.).

Toutes les aides et subventions y sont définies, illustrées par des exemples et complétées par les formulaires à remplir pour les obtenir. Un répertoire des organismes du secteur guide les lecteurs dans le dédale législatif et administratif.



<sup>6</sup> Integrative Research Unit on Social and Individual Development

### 5.2. Les travaux de la CSL en relation avec sa mission consultative

### 5.2.1. Les aides individuelles au logement

### LES AIDES À LA LOCATION

### ▶ Le logement social locatif

Une des revendications principales et constantes de la CSL en matière de logement est de prévoir un certain quota de logements sociaux locatifs répartis uniformément sur toutes les communes du pays. En fixant à 15% le taux de logements locatifs sociaux rapportés au nombre total de résidences principales, on atteindrait la même proportion de la population que celle qui est exposée à un risque de pauvreté (ménages dont le revenu disponible équivalent est inférieur à 60% de la médiane).

### Un loyer accessible

#### La garantie locative

En mai 2017, la CSL a salué une proposition de loi n°7094 (David Wagner) portant modification de la loi modifiée sur le bail à loyer du 21 septembre 2006.

Cette proposition vise à alléger les coûts à charge des locataires en les libérant des frais d'agence (sauf si le locataire est à l'origine de l'intervention de l'agence) et en réduisant le montant maximum applicable à la garantie locative de trois à un mois.

En complément, la Chambre des salariés a proposé de prévoir également un délai maximum dans lequel le propriétaire doit rendre le montant de la garantie locative au locataire, sous peine d'astreinte, à l'instar de ce qui est prévu en France. Finalement, la CSL a suggéré de prévoir que les intérêts produits par le montant de la garantie locative versée au propriétaire doivent obligatoirement revenir au locataire, comme ceci est prévu par les législations allemande et belge.

En juin 2018, la CSL a approuvé un projet de loi modifiant les critères d'obtention de la garantie locative pour notamment les harmoniser avec les conditions de la subvention de loyer.

Notre Chambre salue l'augmentation du taux d'effort du tiers à 40% du revenu, de même que l'ajustement de la condition de pouvoir justifier de revenus réguliers depuis six mois au moins à 3 mois. La CSL s'est néanmoins interrogée sur la justification d'une quelconque période de carence.

D'autre part, la CSL a regretté que le taux d'effort ne tienne pas compte du lieu géographique du logement, puisque les loyers peuvent diverger considérablement en fonction de la localisation de l'immeuble.

#### Le taux plafond du montant investi

La Chambre des salariés a demandé à réfléchir à une baisse du plafond de 5% du montant investi, que le loyer annuel ne doit pas dépasser. En effet, face à une diminution notable des taux d'intérêt et une forte augmentation des prix immobiliers, ce plafond a largement perdu de son efficacité.

#### La subvention de loyer

Au cours de l'année 2017, la CSL a rendu deux avis sur des adaptations ponctuelles de la subvention de loyer en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, afin d'en élargir le cercle des bénéficiaires.

La subvention de loyer peut être accordée aux ménages à faible revenu qui prennent en location un logement sur le marché privé national et dont le taux d'effort consacré au paiement du loyer est supérieur à 25% de leur revenu net disponible.

Le calcul du montant de la subvention loyer s'effectue sur base d'un loyer de référence, à savoir un loyer moyen national sur base du besoin théorique par type de ménage.

La Chambre des salariés avait accueilli favorablement l'introduction d'une subvention de loyer, tout en demandant quelques améliorations :

### • le loyer national de référence

Le loyer national de référence sera fixé selon un barème dépendant de la composition du ménage. La CSL a noté que ce loyer de référence est homogène au niveau national, donc qu'il ne dépend pas du lieu géographique du logement. Or, les loyers peuvent diverger considérablement en fonction de la localisation de l'immeuble. Nos pays voisins tiennent compte de ces différences en prévoyant différents paliers ou zones de loyers.

### • la prévention des hausses de loyer injustifiées

Les critiques vis-à-vis de l'introduction d'une subvention de loyer ont toujours été motivées par la crainte d'une augmentation des loyers suite au versement de la subvention au locataire. La CSL a par conséquent exigé que les contrôles ne portent pas seulement sur les revenus et la composition du ménage des locataires, mais également sur une éventuelle répercussion de la subvention sur le loyer, anéantissant ainsi l'avantage accordé au locataire.

Par ailleurs, la Chambre des salariés plaide continuellement en faveur de l'établissement d'un concept global en matière de politique de logement. Un tel concept ne doit évidemment pas se limiter à des aides aux plus modestes, mais assurer également l'accessibilité des ménages à revenus moyens à un logement de qualité, moyennant des aides directes et des allégements fiscaux.

### Des logements de qualité

En avril 2016, la Chambre des salariés a rendu un avis sur la proposition de loi n°6830 (Marc Lies) modifiant la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement. Cette proposition poursuivait deux objectifs: lutter contre la pauvreté énergétique et adapter les critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité, d'habitabilité et de location.

Cette proposition revoyait les critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité, d'habitabilité et de location afin d'éradiquer les logements insalubres et indignes et d'empêcher les pratiques douteuses de certaines personnes sans scrupules essayant de réaliser des bénéfices importants dans la mesure où elles louent à des prix exagérés des locaux d'habitation qui ne sont pas dignes de ce nom.

En outre, la proposition entendait responsabiliser les propriétaires et les exploitants-gérants. En cas de fermeture d'un local d'habitation par décision du bourgmestre, le propriétaire ou l'exploitant-gérant devra pourvoir au relogement des occupants. À défaut, le bourgmestre procèdera au relogement, mais aux frais du propriétaire et/ou de l'exploitant-gérant.

La Chambre des salariés a accueilli favorablement ces dispositions. Elles sont en effet nécessaires pour lutter contre les agissements intolérables des marchands de sommeil, qui tentent de s'enrichir sur le dos de populations fragilisées comme les migrants. En outre, avec le développement de l'Université de Luxembourg et les centres de recherche, il est également nécessaire d'assurer que l'offre de logements destinée aux étudiants et chercheurs soit convenable.

En juin 2018, un projet de loi a proposé une refonte de ces critères, tout en suggérant de les déplacer dans la législation sur le bail à loyer.

Afin de rendre plus transparentes les activités de location de chambres, d'augmenter les possibilités de contrôle et in fine de mieux agir contre les pratiques détestables des marchands de sommeil, la CSL a proposé au Gouvernement de s'inspirer de la loi française du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (loi ALUR), qui prévoit que les contrats de locations font l'objet d'une vérification par les autorités locales, passant par une déclaration ou une autorisation préalable.

D'après notre Chambre, le contrôle devrait aussi porter sur les charges locatives, dont le bailleur devrait maintenir à disposition les pièces justificatives, afin d'éviter que le loyer ne soit artificiellement augmenté par des charges locatives exorbitantes.

### LES AIDES À L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

### TVA Logement

Le projet de loi budgétaire pour l'exercice 2015 a assuré que l'application du taux super-réduit de 3% en matière de logement soit désormais réservée aux seuls logements servant d'habitation principale dans le chef du propriétaire du logement. Ne bénéficient ainsi plus de la faveur fiscale les logements mis à la disposition de tiers, à l'exception toutefois des travaux de rénovation effectués en rapport avec ces logements.

La CSL a salué le maintien de cet avantage fiscal pour l'habitation principale. Elle a toutefois regretté qu'il n'existe pas une étude concernant l'impact de cette mesure sur les prix du logement, les loyers et les dangers éventuels pour l'emploi dans le secteur de la construction.

Tout dépend évidemment de la répercussion intégrale ou non de la hausse de la TVA sur le prix de construction ou de rénovation et de la transmission de cette hausse, si elle a lieu, sur les loyers. La Chambre des salariés a demandé à ce sujet une meilleure information des locataires relatives à leurs droits et aux coordonnées des commissions de loyers locales et régionales.

Afin de protéger les locataires contre des loyers excessifs, la CSL a par ailleurs suggéré de prévoir l'obligation d'inscrire dans les contrats de bail à loyer le calcul détaillé de l'établissement du loyer via la formule prévue dans la loi.

### L'aménagement communal et le développement urbain

En juillet 2017, un projet de loi ayant pour but d'améliorer l'efficacité des mesures d'exécution d'un plan d'aménagement approuvé en vue d'accélérer sa concrétisation, à savoir la viabilisation de terrains constructibles a été soumis à la CSL.

En premier lieu, ce projet proposait d'améliorer certaines procédures existantes (remembrement urbain) et de supprimer certaines mesures d'exécution (zones de développement et zones à restructurer) jugées peu efficaces. D'autre part, il introduit une mesure innovante pour l'accélération de la viabilisation des terrains constructibles : le contrat d'aménagement dit « Baulandvertrag ».

La CSL a critiqué la suppression de la sanction de l'expropriation dans le cadre du remembrement, bien que la possibilité d'une expropriation pour cause d'utilité publique soit maintenue dans le cadre de l'exécution d'un plan d'aménagement en cas d'absence d'accord entre les propriétaires concernés.

La Chambre des salariés a préconisé de suivre l'avis du CES qui propose de conférer un caractère obligatoire aux taxes communales, en conditionnant l'attribution de la contribution financière donnée par l'État aux communes dans le cadre du « Pacte logement » à l'introduction par ces dernières des taxes communales en question, ou, à défaut, d'introduire une telle taxe au niveau national.

Pour terminer, la CSL s'est positionnée contre la spéculation foncière par un plafonnement des prix des terrains dans les nouvelles zones d'agglomération, par are et par région, à l'image du revenu de location plafonné par la loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation.

La mise en place d'une telle mesure, combinée à des taxes obligatoires de non affectation à la construction, doit être le préalable à toute extension du périmètre de l'habitat. Sans ces mesures, l'extension du périmètre risque de déclencher une nouvelle vague de spéculation et d'annuler, en conséquence, tout impact positif en vue d'une baisse ou d'une stabilisation des prix de vente du foncier.

Dans son avis du 9 juin 2016 relatif au projet de loi concernant la diminution de l'imposition des plus-values, la CSL a dénoncé qu'étant donné que beaucoup de terrains à bâtir sont détenus par des personnes qui n'ont pas le moindre mérite de les posséder, le fait de leur procurer des gains fiscaux substantiels est d'autant plus injuste. À cette injustice s'ajoute encore une autre: celle d'imposer davantage le travail que l'oisi-veté et les revenus et la fortune qui vont avec.

#### Les subvention et bonification d'intérêt

Par un règlement grand-ducal du 30 décembre 2011, le Gouvernement a abrogé le taux-plafond des intérêts débiteurs des prêts hypothécaires sociaux, dit « taux social » en matière de subvention d'intérêt, et a introduit un taux de référence devant permettre

d'éviter que les personnes qui bénéficient d'un « taux de faveur » accordé par leur banque puissent se voir accorder une subvention d'intérêt ou une bonification d'intérêt plus élevée que les autres demandeurs de l'aide, pour garantir ainsi l'équité entre les bénéficiaires d'une aide en intérêt.

Ainsi, si un demandeur bénéficie d'un taux inférieur au taux de référence, sa subvention d'intérêt ou sa bonification d'intérêt réelle sera inférieure à la subvention ou bonification à laquelle il aurait théoriquement droit.

Or, le taux de référence – fixé à 2,00% – est resté inchangé, contrairement aux taux du marché financier, qui ont suivi la tendance décroissante du taux directeur de la Banque centrale européenne pour se situer aux environs de 1,25%-1,85%.

En mars 2018, un projet de règlement grand-ducal a par conséquent réduit ce taux de référence de 2,00% à 1,50%. La CSL a approuvé cette réduction.

### LE FONDS DU LOGEMENT

En février 2016, la CSL a avisé un projet de loi et ses 3 règlements grand-ducaux d'exécution ayant pour objet de réorganiser le Fonds du logement.

Sont visés la définition des missions du Fonds, sa gouvernance et sa direction, le renforcement du contrôle du Fonds et la transparence de ce dernier. Le projet de loi a également pour objectif de remédier à certaines difficultés rencontrées en pratique, comme les pouvoirs de signature des actes relevant de la gestion journalière et la révocation des membres du conseil d'administration.

Les remarques de la Chambre des salariés concernait l'ancrage dans la loi de la création du Fonds du logement, les missions du conseil d'administration et la procédure de révocation de ses membres.

Elle s'est en outre opposée au règlement grand-ducal portant fixation des indemnités et jetons de présence revenant aux membres du conseil d'administration et au commissaire du Gouvernement du Fonds du logement, qui devraient être adaptés aux missions et responsabilités des membres du conseil d'administration.

### 5.2.2. Les aides énergétiques et écologiques

#### Le pacte climat

La loi du 13 septembre 2012 portant création d'un pacte climat avec les communes autorise l'État à subventionner par des aides dégressives, pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2020, les communes s'engageant par la signature d'un pacte climat à mettre en œuvre sur leur territoire un

programme de gestion de qualité de réduction des émissions de gaz à effet de serre sanctionné par l'attribution d'une certification.

En décembre 2015, la CSL a approuvé le recul du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2016 de la première baisse des montants accordés par l'État, dans le souci d'éviter que les communes concernées accélèrent les

travaux afin d'obtenir la certification avant la fin 2015, au détriment de la qualité de leur programme de travail.

### Un prêt à taux-zéro

La proposition de loi n°6830 (Marc Lies) (voir ci-dessus) a aussi prévu l'introduction d'un prêt à taux zéro sous forme d'un prêt hypothécaire garanti en capital et en intérêts par l'État dans la limite de 50 000 euros.

Quant au fond, la Chambre des salariés a accueilli avec satisfaction ce prêt à taux zéro, qui devrait être complété par d'autres moyens de lutte contre la précarité énergétique.

Ainsi la précarité énergétique menace surtout les locataires à faibles revenus. Afin d'éviter que des hausses du loyer suite à des investissements énergétiques de la part du propriétaire n'excèdent les gains réalisés par des économies d'énergie, la Chambre des salariés a réclamé l'introduction d'une « allocation loyer énergie » (Klimawohngeld) en faveur des locataires devant supporter des augmentations de loyer suite à des assainissements énergétiques.

En outre, afin d'éviter que des bénéficiaires potentiels d'aides au logement renoncent à une demande du fait de l'ignorance de leurs droits, la CSL a encouragé une politique d'information plus active et plus ciblée de la part des administrations étatiques et communales.

Les propriétaires habitant eux-mêmes des bâtiments d'un certain âge à grande consommation d'énergie constituent ainsi un groupe-cible présentant un important potentiel en matière de rénovation énergétique. Des campagnes concentrées sur des localités, voire des quartiers, déterminées permettront d'approcher ce groupe cible et de le motiver en faveur d'une rénovation énergétique. Des consultations initiales pourront être offertes dans le cadre de cette campagne dans des quartiers d'habitation choisis.

Les propriétaires de logements disposant d'un revenu moins élevé et qui procèdent souvent eux-mêmes aux travaux de réparation et de rénovation sont un autre groupe cible qu'il faudrait contacter par l'intermédiaire d'une offre d'informations spécifiques. Des offres d'informations et de consultations proposant des mesures à réaliser soi-même et à moindres frais pourraient être créées pour ce groupe.

### Les aides pour la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie

En 2015, la CSL a rendu un avis relatif au projet de règlement grand-ducal modifiant le régime d'aides pour la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et la mise en valeur des énergies renouvelables dans le domaine du logement, en vue d'étendre le nombre de bénéficiaires, prolonger les délais de réalisation des investissements éligibles, ainsi que les délais de réalisation des projets de construction d'une nouvelle maison d'habitation à performance énergétique élevée ou d'assainissement énergétique d'une maison d'habitation existante.

La Chambre des salariés a pu marquer son accord avec ces quelques modifications ponctuelles, tout en reprenant ses remarques de fond formulées dans ses précédents avis, notamment l'introduction d'un volet social, à l'instar de ce qui existe en matière d'aides au logement. À ce titre, elle propose les mesures suivantes, qui permettraient de donner accès à tout un chacun aux économies d'énergie:

- faciliter l'accès aux moyens d'aide, et cela plus spécifiquement pour les propriétaires à faible revenu et aux liquidités limitées, pour qui un préfinancement est très dissuasif: les aides devraient être octroyées sur présentation de devis. Un contrôle ultérieur de la réalisation se fera sur base des factures correspondantes acquittées;
- échelonner les aides en fonction de critères sociaux (revenus, charge de famille);
- créer des prêts à taux zéro pour financer des mesures d'optimisation énergétique de leur habitation.

De manière plus globale, la CSL a également préconisé une approche cohérente au niveau des subventions dans le domaine de l'utilisation rationnelle de l'énergie et du recours aux sources d'énergie renouvelables. Ces subventions sont ainsi à placer également dans une logique de stratégie industrielle. Leur réduction, voire leur suppression n'a pas seulement un impact sur les ménages ou autres bénéficiaires potentiels, mais également sur les industries qui en dépendent directement ou indirectement, laissant planer la menace de la perte d'emplois supplémentaires (cf. installations photovoltaïques).

### 5.2.3. La promotion du logement et de l'habitat durables

En novembre 2016, la CSL a avisé le paquet « Klimabank an nohaltegt Wunnen » promouvant à la fois la construction durable, l'assainissement énergétique durable des bâtiments d'habitation et la mise en valeur des énergies renouvelables dans le domaine du logement. Il est composé des quatre « outils » suivants :

 mise en place du prêt climatique à taux réduit et du prêt climatique à taux zéro visant à promouvoir davantage la rénovation énergétique durable et à prévenir la précarité énergétique;

- mise en place d'un système de certification de durabilité des nouveaux logements (LENOZ);
- création d'un guichet unique pour l'ensemble des aides relatives au logement;
- réforme du régime d'aides financières « PRIMe House » avec un accent sur la construction de logements durables ainsi que la rénovation énergétique durable.

La CSL a salué quant au principe ces mesures et surtout l'introduction de prêts climatiques.

Elle a néanmoins estimé qu'il serait nécessaire de mener une analyse quant à l'efficacité sociale des différents régimes d'aides. Le montant des aides et prêts est-il suffisant par rapport au prix des logements à Luxembourg pour permettre aux revenus plus modestes d'accéder à la propriété et aux économies d'énergie ? Comment va-t-on s'assurer que ce soient vraiment les personnes ciblées qui en bénéficient et non des sociétés commerciales ?

Le volet social de ces dispositifs pourrait encore davantage être renforcé par les mesures suivantes :

- faciliter l'accès aux aides, et cela plus spécifiquement pour les propriétaires à faible revenu et aux liquidités limitées, pour qui un préfinancement est très dissuasif: les aides devraient être octroyées sur présentation de devis. Un contrôle ultérieur de la réalisation se ferait sur base des factures correspondantes acquittées;
- ▶ l'introduction de critères socioéconomiques dans les aides pour la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et la mise en valeur des énergies renouvelables, à l'instar de ce qui existe en matière d'aides individuelles au logement.

## 6. L'ASSURANCE PENSION

## 6.1. La CSL informe sur la réforme des pensions

### **ANNÉES 2013 ET 2014**

Fidèle à sa mission d'information, la CSL a édité en septembre 2013, dans la série « Droit de la sécurité sociale », une publication destinée à expliquer le régime général d'assurance pension au Grand-Duché, c'est-à-dire les dispositions en vigueur pour les salariés

de droit privé. L'ouvrage « La réforme des pensions en 2013 » tient compte des modifications apportées par la loi de réforme entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

En 2013, le contenu du site en ligne de la CSL consacré aux pensions a été enrichi grâce à la création de la rubrique « Le calcul personnalisé de votre pension ».

## 6.2. L'étude sur le financement alternatif de l'assurance pension

#### **MARS 2014**

Une étude portant sur le financement alternatif de la sécurité sociale, commandée par la CSL et réalisée par le *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung* (DIW, Institut allemand de la recherche économique) a été présentée le 3 mars 2014 à la presse.

Les chercheurs du DIW ont notamment simulé l'introduction d'une progressivité des cotisations.

L'institut a également envisagé d'autres alternatives qui recourent à des modes de financement externes au régime de la sécurité sociale, comme par exemple les recettes générées par l'impôt sur le revenu ou bien celles de la taxe sur la valeur ajoutée.

Cette étude a montré qu'une réforme ne doit pas obligatoirement passer par une baisse des prestations et une hausse générale des cotisations. Des mesures basées sur le principe de la progressivité seraient à même d'allier la sécurisation du financement du système à une plus grande justice sociale.

## 6.3. La note de la CSL sur le socle européen des droits sociaux

### **NOVEMBRE 2016**

Dans cette note, la CSL critique, au sujet des pensions, le principal argument avancé par la Commission européenne pour un allongement de la vie active des salariés, à savoir l'augmentation de l'espérance de vie. Or, les prévisions tablant sur une augmentation continue de l'espérance de vie ne se verront pas nécessairement confirmées. Surtout, elle n'est pas la même pour toutes les catégories de salariés, ce qui engendre de fortes inégalités qui pénalisent les travailleurs qui ont des conditions de travail très pénibles.

La CSL considère que rendre les systèmes de pension adéquats et viables, c'est avant tout conforter et solidi-

fier les régimes publics de retraite et non pas les affaiblir en faveur des marchés financiers. Notre Chambre estime que les préconisations européennes visant une limitation des départs anticipés et la liaison de l'âge légal à l'évolution de l'espérance de vie, qui ne tient d'ailleurs pas compte des conditions de travail et donc de l'espérance de vie en bonne santé, font fausse route. Afin de favoriser le prolongement de la vie active, la CSL répète sa proposition visant l'instauration d'une retraite progressive sous forme de cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle dès 57 ans. Elle demande aussi une meilleure protection des salariés âgés lors des licenciements économiques.

## 6.4. La réaction de la CSL au bilan technique 2016 de l'IGSS

#### **SEPTEMBRE 2017**

Suite à la parution du bilan technique 2016 de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), la CSL a publié une note de réflexions et de propositions concernant la viabilité à long terme du régime général de pension.

D'après la législation sur l'assurance pension, une nouvelle actualisation du bilan technique a été prévue pour 2017. Cependant, le bilan est réalisé déjà en 2016 afin de permettre au Gouvernement de discuter de la concordance entre les hypothèses à la base de la réforme de l'assurance pension de 2012 et la trajectoire financière actualisée.

Dans sa note, la CSL revient sur les défaillances actuelles du régime général de pension. Elle demande de redresser les dégradations passées et prévues pour les retraités, d'utiliser la réserve légale à des fins plus sociales dans l'intérêt de l'économie du pays, de permettre aux étudiants la prise en compte de leurs périodes d'études, de prévoir des améliorations pour les pensions des femmes et de fusionner l'allocation de fin d'année avec les majorations forfaitaires, ainsi que d'augmenter la pension minimale.

La CSL a aussi mis le doigt sur l'incertitude des projections à long terme sur lesquelles se basent les études concernant la viabilité des systèmes de pension.

Elle a rappelé son adhésion au système public par répartition, qui est préférable à un système (privé) par capitalisation.

Pour maintenir ce régime général en bonne santé, il existe des pistes alternatives de financement sous forme d'une augmentation des recettes (cotisations, déplafonnement de la base cotisable avec maintien de la pension maximale, augmentation de l'impôt de solidarité, contribution sociale généralisée qui serait prélevée sur une assiette plus large que les cotisations actuelles pour l'assurance pension).

La CSL ne se prononce pas contre un prolongement volontaire de la vie active. Toutefois, il convient d'améliorer les conditions qui favorisent ce prolongement, notamment par une véritable gestion des âges dans les entreprises, l'instauration de la retraite partielle et de meilleures possibilités de formation continue pour les seniors.

Finalement, la CSL propose d'investir également une partie de la réserve du Fonds de compensation de l'assurance pension dans l'économie luxembourgeoise, et notamment dans le logement, ce qui est d'ailleurs prévu par la réglementation relative au Fonds.

## 6.5. Les régimes complémentaires de pension

### **MAI 2017 ET FÉVRIER 2018**

La CSL a émis un avis sur un projet de loi qui vise principalement à étendre le champ d'application de la loi relative aux régimes complémentaires de pension aux professions libérales et indépendantes.

Le projet de loi prévoit une déductibilité de 20% du revenu annuel, plafonné à cinq fois le SSM annuel, et ce également pour les régimes complémentaires de pension mis en place par les entreprises en faveur de leurs salariés. Un amendement ultérieur a supprimé ce plafond.

La CSL note qu'il serait intéressant de connaître l'impact, sur le déchet fiscal subi par le trésor public, de l'extension aux indépendants de la législation relative aux pensions complémentaires.

La CSL considère que, au lieu de favoriser des prestations qui ne concernent en fin de compte qu'une minorité de travailleurs, il faudrait au contraire améliorer le régime général d'assurance pension qui repose sur la solidarité des assurés et des générations. Finalement, la CSL demande d'améliorer les possibilités de l'assurance volontaire des salariés dans le régime général d'assurance pension. À l'heure actuelle, pour s'assurer volontairement dans le cadre de la sécurité sociale, il faut remplir des conditions assez strictes, puisque, pour l'assurance continuée ou complémentaire, l'assuré doit avoir abandonné ou réduit son activité professionnelle.

## 6.6. Le produit paneuropéen d'épargne-retraite

### **FÉVRIER 2018**

La CSL a pris position par rapport à une proposition de la Commission européenne qui vise à promouvoir l'épargne-retraite individuelle dans l'UE. L'objectif principal est de créer un marché unique de l'épargne-retraite individuelle et de contribuer au parachèvement de l'union des marchés des capitaux.

La CSL s'inquiète de l'émergence et de la promotion de produits d'épargne-retraite privés, fussent-ils européens, qui ne règlent au final ni les problèmes de financement ni de garantie du niveau de vie des retrai-

tés. En effet, notre Chambre juge que seul un système public et juste de sécurité sociale peut, à la fois, garantir à tous le versement de pensions décentes, mettre en œuvre la solidarité intergénérationnelle et, ce faisant, renforcer la cohésion sociale.

Il est donc fondamental pour la CSL que le régime de retraite par répartition reste le système privilégié et principal de financement des pensions. Il vaudrait mieux, dès lors, préserver, protéger et renforcer les systèmes publics de retraites dans les différents États membres plutôt que mettre en place des produits d'épargne-retraite soumis à la météo capricieuse des marchés.

## 7. LES INÉGALITÉS

La CSL analyse l'évolution des inégalités et de la situation sociale au Luxembourg au travers de ses avis et de son Panorama social annuel. S'il en ressort que le Grand-Duché figure parmi les plus économiquement avancés du monde, il n'échappe pas au développement des inégalités sociales et économiques auxquelles sont confrontés les autres pays. Celles-ci s'exercent dans tous les domaines de la vie quotidienne : emploi, santé, logement, enseignement, patrimoine, etc. et elles ont un impact considérable sur notre société et son fonctionnement. En effet, les différentes inégalités ont bien souvent tendance à se cumuler, se renforcer mutuellement et se reproduire de génération en génération.

L'omniprésence des inégalités, et leur tendance à croître au fil du temps, ne signifie pas pour autant qu'elles sont toujours aisément repérables et mesurables. De plus, les données permettant d'en appréhender les différentes facettes ne sont pas aisément disponibles et compréhensibles pour tout un chacun.

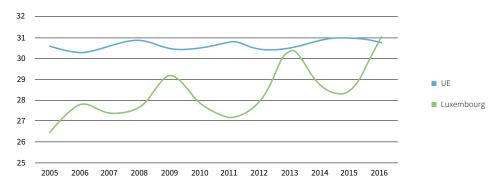
C'est pour remettre les inégalités, la pauvreté et leurs conséquences à l'ordre du jour des débats politiques que la Chambre des salariés s'efforce de brosser, chaque année, un large tableau des inégalités les plus flagrantes auxquelles fait face le pays.

Le principal constat que l'on peut retirer de l'analyse publiée dans le Panorama social est une nette tendance au renforcement des inégalités au fil du temps. Ainsi, le coefficient de Gini <sup>7</sup> du revenu disponible <sup>8</sup> tend à augmenter et, en 2016, il se situe pour la première fois au-dessus du niveau calculé pour l'UE, et ce, malgré la redistribution exercée par les impôts et transferts sociaux.

<sup>7</sup> Si la répartition des revenus est égalitaire (tout le monde perçoit le même revenu), le coefficient de Gini devient nul; il est égal à l'unité si l'intégralité du revenu national tombe entre les mains d'une seule personne. Ainsi, plus le coefficient de Gini se rapproche de l'unité, plus les inégalités dans la distribution des revenus sont fortes.

<sup>8</sup> La notion de revenu disponible équivalent permet de tenir compte de la composition du ménage. Le premier adulte compte pour 1, les autres personnes de plus de 14 ans pour 0,5 et les enfants de moins de 14 ans pour 0,3. À titre d'exemple, un parent élevant seul deux enfants de moins de 14 ans peut percevoir un revenu annuel de 50 000 euros, mais son revenu équivalent ne sera que de 31 250 euros, car égal à 50 000 / (1 + 0,3 + 0,3).

Graphique 1 - Évolution du coefficient de Gini après impôts et transferts, ensemble de la population



Note : UE27 en 2005-2009 ; UE28 depuis 2010 Données : Eurostat ; graphique : CSL

Toutefois, tout le monde n'est pas affecté de la même façon. De manière générale, les ménages avec enfants disposent d'un revenu équivalent inférieur à celui de l'ensemble des ménages. Cette inégalité en termes de revenu équivalent est particulièrement marquée pour les ménages monoparentaux (composés essentiellement de mères) et les couples avec au moins trois enfants à charge.

À l'autre extrême, se retrouvent notamment les différents types de ménages sans enfant. Ainsi, si les couples sans ou avec un enfant disposent des revenus qui sont au moins 10% supérieurs à la moyenne nationale, les ménages monoparentaux ne se situe qu'à 61% de cette moyenne.

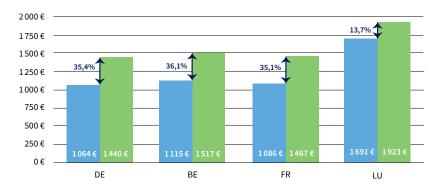
En termes d'inégalités de salaire, la tendance est également à la dégradation, bien qu'à un rythme un peu moins effréné: en 2016, le plus bas des 5% de salaires les plus élevés est 4,4 fois supérieur au plus élevé des 20% de salaires les plus faibles (contre 3,7 fois en 2000). Aussi l'écart se creuse-t-il entre le bas et le haut de la hiérarchie des salaires. Pire encore, depuis 2010, le pouvoir d'achat des bas salaires 9 évolue peu en termes réels (+ 0,8%), alors même qu'il continue de monter pour les hauts salaires (près de 6%).

## 7.1. L'adéquation du salaire minimum au niveau de vie

Au 31 mars 2016, le SSM (en réalité jusqu'à concurrence de 102% de celui-ci) est octroyé à 12,4% des salariés (hors fonctionnaires), c'est-à-dire à 45 204 personnes, dont 38 028 (soit un peu plus de 84%) travaillent à temps complet. La population au SSM se compose d'environ 40% de salariés qualifiés et 60% de salariés non qualifiés. Si, en comparaison européenne, le niveau du SSM luxembourgeois apparaît comme relativement élevé, il s'avère toutefois inadéquat pour faire face au niveau de vie du pays. En effet, en brut, il n'est que 13,7% au-dessus du seuil de risque de pauvreté, tandis que dans les pays voisins il y est de plus de 30%.

Les études menées par le Statec en vue de l'établissement d'un budget de référence pour le Luxembourg viennent confirmer cette inadéquation.

Graphique 2 - Seuil de risque de pauvreté mensuel et salaire minimum mensuel brut, personne seule, 2016



Données: Eurostat; graphique: CSL

<sup>9</sup> Il est calculé en soustrayant le taux d'inflation à la variation des salaires horaires nominaux.

Au Luxembourg, le salaire minimum net est inférieur au seuil de risque de pauvreté. Ainsi, en 2016, un salarié payé au SSM, travaillant à temps complet, vivant seul et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ni de déductions fiscales particulières, aurait dû gagner au moins 112,5% du SSM brut pour échapper au risque de pauvreté relative.

## 7.2. Les inégalités fiscales

Malgré la dernière réforme fiscale, elles restent toujours flagrantes. Ainsi, lorsque le revenu imposable annuel passe de 30 000 à 60 000 euros, le montant d'impôt dû est multiplié par 4. En revanche, si le revenu imposable annuel passe de 120 000 à 240 000, l'impôt dû n'est multiplié que par 2,4. De plus, l'imposition n'est pas là même selon la source de revenus. Ceux du travail sont davantage taxés que ceux issus du capital. À titre d'exemple, les dividendes ne sont à déclarer qu'à hauteur de 50% de leur montant total, et sont ensuite imposés selon le barème prévu pour les revenus, mais avec une exonération de 1 500 euros.

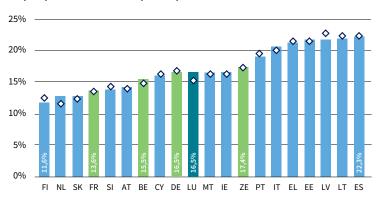
Par ailleurs, en amont des inégalités présentées ci-avant, il existe une inégalité dans le partage primaire de la richesse créée chaque année (la VAB, valeur ajoutée brute). Ainsi, le Luxembourg figure, au sein de la zone euro, à un niveau de partage de la VAB relativement faible. Hors secteur financier, les performances luxembourgeoises sont plus favorables et dépassent légèrement la moyenne européenne, tout en restant en-deçà des résultats obtenus en France ou en Belgique, où le partage de la valeur ajoutée est considérablement plus favorable aux salariés. Néanmoins, une part élevée du travail dans la VAB ne signifie pas nécessairement que celle-ci est équitablement répartie au sein de la population; en effet apparaissent aussi des inégalités inter et intracatégories, qu'elles soient entre travailleurs, chômeurs et inactifs, entre genres, etc.

## 7.3. La pauvreté

Cette forme d'inégalités est régulièrement analysée par le taux de risque de pauvreté, lui-même défini comme la proportion de personnes ayant un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian <sup>10</sup>. Au Luxembourg, pour l'année 2016, ce dernier revenu étant de 33 818 euros, le seuil de risque de pauvreté s'établit à 20 291 euros. Conclusion: ce sont 95 000 personnes environ qui se trouvent sous ce seuil.

En la matière, le Luxembourg fait figure au mieux d'élève moyen. En effet, le pays se place, avec 16,5% en 2016, en milieu de classement au sein de la zone euro. Du point de vue historique, ce taux compte même parmi les plus élevés jamais enregistrés dans le pays! Plus encore, au sein de la zone euro, le Grand-Duché se classe au deuxième rang des pays ayant connu la plus forte hausse de l'indicateur entre 2015 et 2016. Par rapport à l'objectif de la stratégie Europe 2020 qui prévoit de diminuer le taux de risque de pauvreté en Europe de 25% entre 2010 et 2020, le Luxembourg se situe pour l'instant sur la mauvaise voie: entre 2010 et 2016, il augmente de près de 40%!

Néanmoins, les transferts sociaux sont indubitablement un moyen efficace pour lutter contre la pauvreté. En leur absence, le taux de risque de pauvreté aurait nettement dépassé les 20% au cours des dernières années. Il faut cependant noter qu'une hausse du taux de risque de pauvreté ne signifie pas forcément une dégradation de l'ensemble des bas revenus, mais uniquement que ceux-ci ne dépassent pas un certain seuil.



2016

**◇** 2015

Graphique 3 - Taux de risque de pauvreté

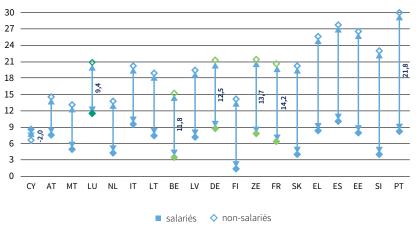
Données : Eurostat : graphique : CSL

<sup>10</sup> Le revenu médian partage la population en deux groupes, de sorte que 50% des individus gagnent plus que le revenu médian et 50% gagnent moins.

Tous les types de ménages ou d'individus ne sont pas touchés de la même façon par la hausse considérable du taux de risque de pauvreté. Ainsi, depuis 2006 au Luxembourg, le taux de risque de pauvreté des ménages monoparentaux dépasse constamment le seuil des 45%, le pays faisant ainsi partie des (très) mauvais élèves de la zone euro. Les chômeurs sont dans la même situation: près de 45% se trouvent sous le seuil de pauvreté.

Plus encore, le fait d'avoir un emploi ne suffit pas à se prémunir du risque de pauvreté puisque 12% des personnes occupées y sont confrontées. Dans la zone euro, seules la Grèce et l'Espagne connaissent de pires résultats. Par ailleurs, dans nombre de pays, les non-salariés ont un taux de risque de pauvreté nettement plus élevés que les autres travailleurs, et le Luxembourg n'échappe pas à cette situation (20,8% pour les premiers, 11,4% pour les seconds). Il en est de même des chômeurs où près d'une personne sur deux se situe sous le seuil de risque de pauvreté. La situation est pire en Allemagne où le taux dépasse les deux tiers. Dans les deux cas, l'origine est, au moins partiellement, la même: le manque d'indemnisation.

Graphique 4 - Taux de risque de pauvreté des salariés (en pourcentage) et des non-salariés (en points de pourcentage), 2016

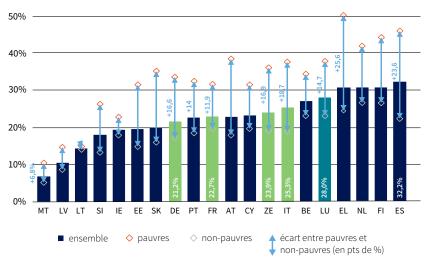


Données: Eurostat; graphique: CSL

Un phénomène plus inquiétant encore est la persistance de la pauvreté, pendant au moins deux années au cours des trois années passées, dans certains groupes de la population : entre 2010 et 2014, environ la moitié des pauvres l'étaient de façon persistante au Grand-Duché.

De l'ensemble de ces éléments – hausse des inégalités et du risque de pauvreté – découlent toute une série de conséquences préjudiciables. Si environ 40% des ménages luxembourgeois déclarent faire face à de lourdes charges financières liées au logement, la proportion s'élève à près de deux tiers au sein de la population en risque de pauvreté! Et le montant des loyers y est sans doute pour quelque chose. En effet, la part des loyers dans le revenu disponible des ménages locataires est particulièrement importante: en moyenne 28% du revenu disponible.

Graphique 5 - Part des ménages ayant de lourdes charges financières liées aux frais de logement (en pourcentage) et écart entre pauvres et non-pauvres (en points de pourcentage), 2016



Données : Eurostat ; graphique : CSL

# 8. LA COMPÉTITIVITÉ, LA PRODUCTIVITÉ ET LES SALAIRES

La compétitivité est l'une des thématiques récurrentes sur lesquelles la Chambre des salariés est amenée à prendre position régulièrement.

En effet, depuis 2004 – date de publication du rapport Fontagné – la compétitivité est devenue l'un des enjeux centraux de la politique économique luxembourgeoise. Cependant, force est de constater que bien souvent la « sacrosainte » compétitivité est utilisée comme prétexte afin de s'attaquer aux fondamentaux du modèle social luxembourgeois: l'indexation des salaires et le SSM. La question de la compétitivité est également intimement liée à celle de la pro-

ductivité – concept qui a progressivement remplacé le terme de compétitivité dans le discours public au cours des dernières années – ainsi qu'au débat, très technique, autour des coûts salariaux unitaires réels et nominaux auquel la CSL a souvent contribué.

Ainsi, depuis sa création, la CSL s'applique à déconstruire les mythes entourant la compétitivité du Grand-Duché, l'effet prétendument néfaste de l'indexation automatique des salaires ou encore la confusion méthodologique entre coûts salariaux unitaires réels et nominaux.

# 8.1. Retour sur dix ans de débats sur la compétitivité au Luxembourg : de Fontagné à nos jours

### **MAI 2013**

Dans un premier temps, le document émis par la CSL a retracé et synthétisé les grandes étapes qui ont jalonné les dix dernières années de débat sur ce projet de société, européen et luxembourgeois, que représente la compétitivité. À la suite du lancement de la stratégie dite de Lisbonne dont le projet politique était de rendre l'économie de l'UE la plus compétitive du monde, les partenaires sociaux ont en effet été mobilisés à de nombreuses reprises pour débattre des performances du Luxembourg. Un Observatoire de la compétitivité fut d'ailleurs instauré pour coordonner la stratégie de Lisbonne dont les outils de surveillance furent inspirés au Luxembourg par le rapport de Lionel

Fontagné en 2004. Plusieurs tripartites ont même été convoquées à ce sujet.

Le second volet du document a fourni une analyse de la situation actuelle autour des indicateurs phares auxquels la Commission européenne recourt pour son nouveau monitoring des déséquilibres macroéconomiques en Europe. Il a remis également en perspective la stratégie européenne de la compétitivité, qui a été renforcée, et proposé des clés pour la compréhension des déséquilibres de la zone euro que la Commission et le Conseil de l'UE voudraient voir disparaître. Enfin, la partie analytique propose également de premières informations sur l'état des lieux, branche par branche, de l'économie luxembourgeoise.

# 8.2. Dix ans du tableau de bord compétitivité : une évolution en dents de scie

### **NOVEMBRE 2013**

Dans l'édition 2013 du Bilan de compétitivité, le Luxembourg pointe à une treizième place intermédiaire au niveau européen dans le tableau de bord de la compétitivité. On peut noter une dégradation de quatre places par rapport à 2011. Il s'agit du plus mauvais classement enregistré par le Luxembourg depuis la création de l'indicateur synthétique de compétitivité.

Cette dégradation s'explique par plusieurs changements méthodologiques qui sont intervenus depuis

la création du tableau de bord. Or, ces changements sont particulièrement lourds de conséquences sur le classement du Luxembourg: alors que selon l'Observatoire de la compétitivité, le Luxembourg se classerait pour l'année 2012 à la treizième place, sans les changements méthodologiques, le Luxembourg s'installerait à la cinquième place.

Notons que ces changements méthodologiques affectent en premier lieu le Grand-Duché qui est le pays qui voit son classement le plus fortement modifié.

Au regard de l'évolution du classement, le Luxembourg se situe toujours à une place bien plus favorable dans le cas où l'Observatoire aurait gardé le tableau de bord et la méthode originale pour calculer son indicateur de compétitivité.

En 2009, au paroxysme de la crise, le Luxembourg a même gagné trois places avec la méthode originale comparativement à 2008. Le pays a ensuite encore gagné une place au classement en 2010, se positionnant à l'excellente quatrième place. En 2011, il s'est maintenu à cette place alors que l'indicateur modifié de l'Observatoire faisait état d'une détérioration de la position compétitive du Luxembourg.

Plus encore, la détérioration de la position compétitive du Luxembourg, telle que décrite par l'indicateur retouché par l'Observatoire dans son bilan de compétitivité 2013, n'est absolument plus alarmiste si on avait gardé la méthode et les indicateurs originaux. De fait, avec la méthode originale, le Luxembourg rétrograde de la quatrième à la cinquième place, alors qu'avec la méthode modifiée de l'Observatoire le Luxembourg chute brutalement de la neuvième à la treizième place. En raison de ces résultats et constats, la CSL salue les propos du ministre de l'Économie et du Commerce extérieur dans la préface du Bilan de compétitivité 2013 visant à mettre en place un nouveau dispositif d'indicateurs censés mesurer la compétitivité du Luxembourg.

# 8.3. Les commentaires de la CSL sur les éventuels déséquilibres macroéconomiques du Luxembourg

### **FÉVRIER 2014**

Dans le cadre du semestre européen, le bilan approfondi sur les déséquilibres macroéconomiques avait pointé du doigt quatre déséquilibres excessifs:

- le solde de la balance courante en pourcentage du PIB (moyenne sur trois ans), lequel doit être compris entre 4% et + 6%;
- ▶ la part de marché du commerce mondial de biens (changements sur 5 ans), lequel ne doit pas se réduire de plus de 6%;
- l'évolution du coût salarial unitaire nominal (progression sur 3 ans), laquelle ne doit pas dépasser 9%;
- ▶ la dette du secteur privé en pourcentage du PIB, laquelle ne doit pas dépasser le seuil de 133% du PIB.

Ces quatre déséquilibres ont amené la Commission à lancer une procédure de bilan approfondi pour le Grand-Duché. Cependant, la CSL a mis en évidence un certain nombre de limites à l'utilisation de ces indicateurs inadéquats dans le cadre d'une petite économie ouverte et spécialisée dans les services comme le Luxembourg.

En ce qui concerne l'évolution du coût salarial unitaire nominal, le Luxembourg dépasse, avec +9,8%, le seuil de 9%. Ceci n'a pourtant pas empêché la Commission d'émettre des recommandations de modération salariale au Luxembourg, lesquelles portent bien évidemment sur le mécanisme d'indexation des salaires.

Le coût unitaire du travail a fait l'objet de nombreux débats au Luxembourg durant les dix dernières années, débats auxquels la CSL a largement pris part. Nous avons vu que, hors secteur financier, les performances luxembourgeoises en termes de parts de marché étaient tout à fait honorables, le Grand-Duché faisant mieux que tous ses principaux partenaires.

En fait, cet indicateur est encore une fois inadapté au pays. La CSL a maintes fois démontré que le coût salarial unitaire réel était plus adapté que le nominal au cas luxembourgeois, puisque si le nominal progresse relativement vite, ce n'est pas le cas du réel qui figure parmi les plus faibles progressions, surtout partant d'un niveau particulièrement faible.

En outre, la CSL a bien fait remarquer que la progression du coût salarial unitaire nominal devait beaucoup plus à l'augmentation de l'emploi, la plus forte d'Europe, qu'à l'augmentation du salaire moyen, parmi les plus faibles d'Europe.

Ce n'est donc pas le système de fixation des salaires qui fait progresser le coût salarial unitaire nominal, mais l'augmentation de l'emploi, laquelle est décidée par les entreprises.

On le voit, malgré la procédure de bilan approfondi initiée par la Commission européenne, les indicateurs choisis sont le plus souvent non pertinents pour le Luxembourg, voire parfois contradictoires entre eux. La CSL a très bien montré que leur interprétation ne peut se faire de manière radicale.

# 8.4. Une analyse critique de la CSL d'une étude non pertinente du FMI sur l'indexation et le salaire minimum

### **MARS 2015**

Lors de sa rencontre avec le Fonds monétaire international (FMI) le 13 mars 2015, la CSL a présenté aux représentants de cette institution sa contre-analyse concernant une étude dans laquelle le FMI avait accusé l'indexation et la revalorisation biennale du SSM d'être les responsables de la soi-disant « sur-inflation » au Luxembourg entre 2000 et 2013 <sup>11</sup>.

L'étude de la CSL remet en question les conclusions du FMI et permet de conclure que ni l'indexation ni la revalorisation biennale du SSM ne peuvent être accusées d'avoir été à l'origine de l'inflation au Luxembourg.

Le FMI n'a pu que prendre en considération les arguments avancés par la CSL. Par conséquent, la critique répétée du FMI à propos de la nocivité de l'indexation et de l'ajustement biennal du SSM au niveau de l'inflation et de sa persistance au Luxembourg est totalement infondée.

Tout d'abord du point de vue statistique, la CSL a démontré qu'il existe des imperfections qui remettent en question la validité et la pertinence des résultats obtenus.

Ainsi, les conclusions du FMI à propos du fait que le différentiel d'inflation du Luxembourg s'explique à la fois par l'indexation et l'ajustement biennal du SSM ne sont pas validées du point de vue de la méthode, et donc incorrectes.

Ensuite, sur le fond, la CSL a prouvé que le FMI n'utilise pas une série représentative de l'inflation domestique au Luxembourg, car il utilise l'indice des prix à la consommation harmonisé dans lequel certains produits (tabac, alcool, carburants) achetés souvent par les non-résidents sur le territoire luxembourgeois sont très fortement pondérés et ont un impact sur la mesure de l'inflation. Il est de ce fait reconnu, notamment par le Statec, que l'indice des prix à la consommation harmonisé ne reflète pas correctement l'inflation au Luxembourg.

Par conséquent, si l'on ré-estime, comme l'a fait la CSL, le modèle du FMI avec une série qui exclut tabac et alcool, il n'y a alors plus aucune incidence significative de l'indexation ou des ajustements biennaux du SSM sur l'inflation ou le différentiel d'inflation avec la zone euro.

On observe bien ici que si le FMI avait effectué son travail de manière à prendre en considération les spécificités de notre économie, il n'aurait pas pu stigmatiser l'indexation et l'ajustement biennal du SSM comme étant les responsables du différentiel d'inflation du Luxembourg avec la zone euro (qui d'ailleurs n'existe plus!).

## 8.5. L'étude « Politique d'austérité et baisses salariales »

### **NOVEMBRE 2017**

Les professeurs Heiner Flassbeck et Jörg Bibow ont réalisé pour le compte de la CSL et de la Chambre de travail de la Sarre, une étude sur les conséquences des politiques économiques et budgétaires prônées au niveau européen et mises en œuvre depuis l'éclatement de la crise économique en 2008.

Depuis plus de huit ans, la zone euro reste embourbée dans une crise économique de laquelle elle a du mal à sortir. La reprise actuelle reste sans vigueur, fragile et déséquilibrée tandis que l'instabilité politique et sociale augmente dans la plupart des États membres. Il existe donc un risque latent d'une résurgence de la crise et d'un effondrement de la zone euro.

Une des raisons principales de la crise européenne est la politique de modération salariale allemande. Celle-ci a amélioré la compétitivité du pays au prix d'un affaiblissement durable de la demande intérieure, générant par-là d'importants déséquilibres des balances commerciales dans d'autres pays européens. Tandis qu'ils accumulaient des dettes, l'Allemagne a pu utiliser son excédent commercial pour assainir ses finances publiques.

Lorsque la crise a fait son apparition, la première réaction a été la bonne : relancer la demande.

Mais lorsque les banques et les finances publiques ont été touchées, on est revenu aux anciens schémas de pensée néolibéraux, et donc, aux cures d'austérité justifiées par la prétendue perte de compétitivité des pays les plus touchés par la crise.

L'analyse empirique menée dans l'étude a analysé la relation entre emploi, rémunération des salariés et consommation dans tous les pays en crise à partir de données trimestrielles. Conformément aux hypothèses des auteurs, les baisses salariales pèsent sur la rémunération des salariés, ce qui par la suite réduit la consommation, la demande intérieure et l'emploi déjà affectés par les politiques d'austérité budgétaire. Dans aucun des pays en crise, ces détériorations n'ont été assez rapidement compensées par le commerce extérieur.

La combinaison de politiques d'épargne et de coupes salariales a donc bien provoqué la récession dans les pays en crise. La dynamique de ce processus est au final facile à comprendre grâce à la vision alternative offerte par l'analyse empirique mais reste largement ignorée par la pensée économique prédominante. L'aveu d'une « sous-estimation » des multiplicateurs budgétaires reste insuffisant puisque la raison sous-jacente de cette mésestimation est à chercher dans la mauvaise compréhension des forces à l'œuvre sur le marché du travail par le courant économique dominant.

L'enseignement de l'analyse empirique menée est qu'il faut, de façon fondamentale et durable, modifier la politique économique européenne, c'est-à-dire retourner à la normale. Cela signifie, d'une part, faire profiter les travailleurs des gains de productivité, donc, au niveau macroéconomique, aboutir à une politique de hausses salariales correspondant à la hausse de la productivité à laquelle on ajoute l'objectif d'inflation de la Banque centrale europépenne (BCE). Par ailleurs, un retour à la normalité signifie réorienter les politiques budgétaires afin d'augmenter les investissements en infrastructure, pour que les administrations puissent fonctionner correctement. La stratégie néolibérale de repli de l'État, de pressions à la baisse sur les salaires et de détricotage du droit du travail et de la sécurité sociale doit être arrêtée au plus vite puisque celle-ci a mené dans une impasse, la pire crise des économies capitalistes depuis la Seconde Guerre mondiale.

L'étude des deux auteurs allemands a été publiée sous le titre « *Das Euro-Desaster – Wie die deutsche Wirtschaftspolitik die Eurozone in den Abgrund treibt* » (Westend-Verlag).

# 9. BUDGET DE L'ÉTAT : LES FINANCES PUBLIQUES ET L'IMPOSITION DES MÉNAGES

Un des sujets récurrents qu'a traités la CSL au cours des cinq derniers ans, c'est la situation des finances publiques ainsi que, y lié, la fiscalité des contribuables. Chaque année la CSL est notamment amenée à se prononcer sur le projet de budget de l'État. Les principales observations de la CSL sur ce sujet sont retracées dans les pages qui suivent

## 9.1. Quelques constantes au sujet des finances publiques

Les finances publiques sont les moyens par lesquels l'ensemble des administrations publiques (l'État au sens large) se procurent les recettes nécessaires à la couverture des dépenses publiques occasionnées par l'exécution de l'action publique et politique définie au nom des collectivités que ces administrations représentent. Quatre éléments indicatifs principaux servent généralement à évaluer l'état des finances publiques: les recettes, les dépenses, le solde des recettes sur dépenses et la dette. Le rôle de l'État au sens large peut être compris comme limité aux fonctions régaliennes ou s'étendre jusqu'à un État social reposant sur les piliers que sont, outre le droit du travail, le soutien à l'activité économique et à l'emploi, les services publics et la protection sociale.

La structure de la fiscalité et de la dépense publique, de même que les modifications et les « réformes » de ces deux composantes, traduisent des choix politiques et apparaissent dès lors comme cruciales : elles répartissent les ressources et les efforts entre les agents ou les secteurs économiques, et surtout entre les citoyens, d'une manière qu'il faut espérer la plus juste et efficace possible.

L'année 2009 vit, certes, l'instauration du statut unique au Luxembourg, mais elle fut avant tout marquée par une crise économique et financière mondiale de très grande ampleur dont l'onde de choc s'est fait sentir jusqu'à nos jours. Le réglage structurel de l'imposition et des dépenses publiques a été en grande partie modelé par les événements de cette période, où l'objectif était de freiner la croissance des transferts sociaux et de réduire durablement la croissance des dépenses publiques; les injonctions européennes contraignantes constituent une partie de l'explication à cette orientation, couplées à la « croyance » de certains décideurs de devoir procéder à une réduction des déficits publics par la dépense.

Si l'on se penche sur la question des finances publiques, leur analyse rétrospective donne ainsi à observer quelques constantes dans la gestion des deniers publics, que ce soit par rapport à la génération des recettes ou au pilotage des dépenses.

# 9.2. Des prévisions systématiquement (et volontairement ?) pessimistes

S'il est bien une constante de cette analyse et de l'évolution des finances publiques au cours des cinq dernières années, voire plus, c'est que leur prévision est souvent erronée; les trajectoires effectives des finances publiques ont souvent, pour ne pas dire systématiquement, été meilleures que les prévisions, sans que les ajustements financiers ou les rebonds conjoncturels expliquent ce phénomène.

Le tableau suivant retrace le solde des administrations publiques livré dans les projets de budget et le compare au solde mentionné par les comptes nationaux dans leur dernière version. Concernant les administrations publiques, les projets de budget sous-estiment presque systématiquement le solde.

En moyenne, les projets de budgets de 2007 à 2016 anticipaient un déficit moyen de 0,7 point de PIB. Or, les comptes nationaux ne montrent que deux années de déficit en 2009 et 2010 avec seulement -0,7 point de PIB et, en moyenne, un solde positif de 1,2 point de PIB. L'écart entre les projections du Gouvernement et la réalité des comptes nationaux représente, en moyenne de 2007 à 2016, 2,0 points de PIB.

### Administrations publiques: écart entre les budgets votés et le comptes nationaux (en % du PIB)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Moy. 2007/2016
PB 2007-2014	-0,9	0,8	0,1	-4,4	-1,2	-0,7	-1,5	0,2								
PB 2015									-0,2	0,6	0,9	1,5				
PB 2016										0,5	0,5	0,8	0,7			
PB 2017											0,3	0,3	0,4	0,7		-0,7
PB 2018												0,6	0,6	1,3	1,7	
Comptes nationaux	4,2	3,4	-0,7	-0,7	0,5	0,3	1,0	1,3	1,4	1,6						1,2
Écart	5,1	2,6	-0,8	3,7	1,7	1,0	2,5	1,1	1,6	1,1						2,0

En valeur absolue, les chiffres sont sans doute plus parlants. Ainsi, même s'il s'agit d'euros courants, l'écart entre les projets de budget et les comptes nationaux a été en moyenne de 888 millions. En 2007, l'écart était même de 1,8 milliard, soit 5,1% du PIB! De même en 2013, l'écart avec le budget voté a été de 1,1 milliard.

Le constat est identique pour l'administration centrale, source de toutes les attentions et de tous les prétextes en matière budgétaire, avec un solde moyen prévu de -2,6% entre 2007 et 2016 contre -0,9% dans les comptes nationaux. L'écart moyen est de 1,6 point de PIB.

Ici aussi les données en euros sont parlantes : en 2007, alors que le Gouvernement envisageait un déficit de près d'un milliard, l'exercice s'est finalement soldé par un excédent d'un demi-milliard. Mais même en occultant cette année exceptionnelle, on peut constater que l'écart tourne régulièrement autour de 500 millions.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PB 2007-2014	-993	-569			-1 401	-1 143	-1 293	-545							
PB 2015									-817	-534	-438	-117			
PB 2016										-633	-711	-477	-487		
PB 2017											-983	-944	-806	-571	
PB 2018												-890	-820	-366	-89
Comptes nationaux	519	19	-924	-944	-702	-889	-464	-197	-262	-211					
Écart	1 513	587			699	254	829	348	555	422					

### Administration centrale : écart entre les budgets votés et le comptes nationaux (en euros)

Les anticipations Gouvernementales ont généralement été bien loin de la réalité et particulièrement alarmistes en mettant souvent en cause une « grave situation des finances publiques », situation prévisionnelle d'une noirceur telle qu'économies et, éventuellement, ressources supplémentaires sont alors de première nécessité pour rétablir l'équilibre.

Il est dès lors légitime de se demander pourquoi cette pratique est constante, s'il s'agit vraiment d'œuvrer en bon père de famille, plutôt d'une défaillance des outils utilisés ou alors de la mise en œuvre d'un agenda politique plus ou moins assumé.

L'épisode de 2005, bien qu'ancien, est très éloquent : selon les prévisions Gouvernementales, le déficit des administrations publiques (à la suite de l'éclatement de la bulle Internet qui avait marqué le début des années 2000) ne devait alors être résorbé qu'en 2009 ; il avait en réalité déjà été comblé dès 2005.

En conséquence, que peut-on penser des mesures prévisionnelles de correction budgétaire? Force est de constater que l'on est en fait incapable de « prévoir le passé » comme en 2006. Cette année-là, en effet, une tripartite fut convoquée pour assainir les finances publiques en raison d'un budget 2005 encore en position de déficit majeur, bien que déjà en équilibre, sans que personne ne le sache alors.

Le retour à l'équilibre fut en fait automatique et s'était déjà opéré de lui-même; le déficit n'ayant ainsi été que de nature purement conjoncturelle et non pas structurelle, contrairement à ce qu'affirmait le Gouvernement de l'époque qui poussa à une révision budgétaire correctrice.

Des mesures d'ajustement budgétaire furent mises en place, en compensation desquelles le statut unique fut d'ailleurs créé. Et ce genre de scénario s'est reproduit, à plus ou moins grande échelle, tout au long des dix dernières années.

La CSL a ainsi montré, dans son avis sur le projet de budget de l'État pour 2015, que le Gouvernement dramatisait la situation financière publique et ne semblait par ailleurs que peu se préoccuper de l'évolution des inégalités et du chômage, qui, eux, étaient bien réels. En outre, les mesures comprises dans le « paquet d'épargne pour l'avenir » concernèrent les ménages à raison de quelque 80% de l'effort, alors même que celui-ci n'était pas nécessaire.

## 9.3. Des dépenses publiques relativement faibles mais efficaces

Exprimées en part du PIB, les dépenses publiques au Luxembourg, comparativement à des pays de même niveau (quinze premiers États membres de l'UE), sont invariablement faibles, largement sous la moyenne de la zone euro, à l'exemple de l'année 2016 où seuls deux pays comparables dépensent moins.

Ces dépenses publiques ne sauraient toutefois être confondues avec les frais de fonctionnement des administrations (le « poids de l'État »), qui se limitent pour l'essentiel à la rémunération des salariés qui y travaillent et aux consommations intermédiaires (que sont les biens et services transformés ou entièrement consommés au cours du processus de production), soit seulement 30% des dépenses totales, à peine 12,6% du PIB.

50 50 40 30 10 Allemagne Pologne Pays-Bas Croatie Zone euro 19 Italie Espagne Slovénie ettonie. Chypre Rép tchèque Portugal Slovaquie Autriche anemark -uxembourg Royaume-Uni

Graphique 1 - Des dépenses publiques totales en 2016 (% du PIB)

Données: Eurostat; graphique: CSL

En réalité, l'essentiel desdites dépenses publiques est constitué des prestations sociales, répondant à une demande sociale financée en très grande partie par les demandeurs eux-mêmes, ainsi que des investissements publics non directement liés au fonctionnement des administrations pour un total de 58% des dépenses. Ces derniers ont vocation notamment à renforcer le potentiel économique national et la croissance de l'emploi, de même qu'à mettre en place des infrastructures d'encadrement nécessaires à un niveau de vie de qualité.

Les transferts que l'administration centrale réalise au profit de la sécurité sociale ne représentent donc pas le plus important ensemble de dépenses de l'État, car ces flux ne constituent aucunement des « dépenses » subies par les autorités publiques mais bien des « transferts » volontaires à la sécurité sociale dans le respect du contrat social luxembourgeois. Ces transferts sociaux représentent bien un transfert essentiellement des ménages vers exclusivement les ménages, l'État jouant ici le rôle de caisse de compensation ou d'intermédiaire financier.

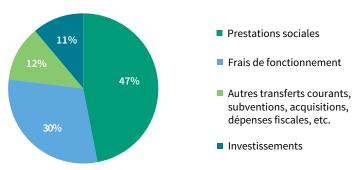
Les transferts ainsi réalisés rendent la société efficace parce qu'ils permettent de stabiliser les revenus, de former et de soigner la population, de développer les infrastructures ou encore d'assurer le fonctionnement des institutions.

Les dépenses en prestations sociales ne répondent pas d'ailleurs uniquement à un besoin d'efficacité, mais également à une nécessité sociale permettant de diffuser le haut niveau de vie luxembourgeois auprès de l'ensemble de la population et des ménages, familles, actifs et non actifs. En outre, elles sont indissociables des bons résultats économiques du Luxembourg.

Il importe de considérer que, sans ces prestations sociales, le Grand-Duché connaît le sixième taux de pauvreté le plus élevé de la zone euro avant transferts sociaux hors pensions (car considérées comme revenu), voire le dixième taux le plus élevé si l'on se place avant tout transfert social (pensions comprises cette fois). En termes d'impact de ces prestations sociales sur le risque de pauvreté, le Luxembourg est particulièrement efficace, puisqu'il affiche en moyenne la sixième réduction la plus importante du risque de pauvreté après transferts sociaux.

Par ailleurs, dans son rapport 2017 sur le Luxembourg, le FMI soulignait que le pays jouissait d'une bonne efficacité et qualité en termes d'investissements et de stocks de capital publics, soulignant ainsi leur importance notamment en matière de croissance économique et de niveau de vie.

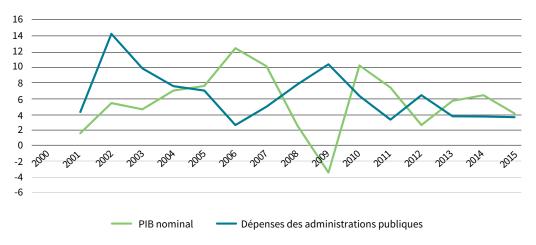
Graphique 2 - Répartition des dépenses publiques (% du total)



Données: Statec; graphique: CSL

S'il existe clairement une relation très étroite entre les recettes des administrations et l'évolution du PIB nominal, les dépenses publiques prennent en revanche une trajectoire plus opposée aux cycles économiques, signe d'une certaine inertie relativement plus importante que pour les recettes, mais sans doute aussi d'une certaine contra-cyclicité du fait des mécanismes de stabilisation automatique.

Graphique 3 - Progressions annuelles en pourcentage



Données: Statec; graphique: CSL

# 9.4. Des recettes publiques faibles qui tendent à illustrer certaines pratiques fiscales

Une autre constante est celle d'un niveau de recettes tout aussi faible par rapport à des pays comparables (quatre pays précèdent le Luxembourg) et à la moyenne européenne. Quand bien même la fiscalité et la parafiscalité afficheraient deux points de plus qu'actuellement, les recettes publiques en pourcentage du PIB seraient toujours inférieures à la moyenne de la zone euro.

Une telle position accroîtrait le solde excédentaire des administrations, qui pourrait être utilisé à bon escient, par exemple en vue de réduire les inégalités croissantes et d'investir dans les infrastructures (mais en augmentant légèrement le volet des dépenses) ou de thésauriser pour ménager à long terme la viabilité des finances publiques face aux potentielles conséquences du vieillissement démographique.

Cette situation d'un niveau comparativement faible illustre sans doute, pour partie, les pratiques d'« optimisation fiscale agressive » que la Commission européenne a reprochées en mars 2018 au Luxembourg et à sept autres États membres, dont l'Irlande représente un cas extrême. Rééquilibrer la situation supposerait alors d'aller prélever des impôts dans la sphère financière de l'économie (sur les revenus de la propriété) plutôt que sur la partie productive de l'économie locale et les revenus d'exploitation.

50 40 30 20 10 Allemagne Croatie Estonie Pays-Bas Zone euro 19 Autriche Grèce Slovénie Lettonie Rép. tchèque Portugal Royaume-Uni Slovaquie -uxembourg

Graphique 4 - Recettes publiques totales en 2016 (% du PIB)

Données: Statec; graphique: CSL

### 9.5. Des excédents structurels

En dépit du positionnement économique du Luxembourg, ou, selon le point de vue, grâce à lui, la situation est tout à fait positive en termes de soldes publics, même si elle pourrait sans doute l'être davantage, comme nous venons de le souligner: les administrations publiques dégagent pratiquement systématiquement des excédents (voir les tableaux précédents).

La situation est différente pour l'administration centrale, étant donné qu'elle consacre des montants élevés tant à la sécurité sociale qu'à la formation de capital public. Toutefois, si l'on isole ces investissements, on observe alors que la « règle d'or des finances publiques » est respectée par tous les niveaux administratifs : les recettes courantes couvrant les dépenses courantes, on n'a donc pas besoin d'emprunter pour financer un déficit courant!

Concernant les administrations publiques, il ressort que le Luxembourg est non seulement le pays de l'UE qui affiche en 2016 l'épargne (solde du compte courant) la plus élevée avec 3,7% du PIB, mais que c'est aussi le pays qui connaît la plus forte capacité de financement (solde des comptes courant et en capital) avec 1,6% du PIB. L'année 2016 est loin d'être une exception puisque, sur la période 2000-2015, le Luxembourg est également le pays qui a les soldes les plus élevés avec une épargne moyenne de 4,7% du PIB et une capacité de financement de 1,6% du PIB.

		Épargne n	ette (soldes)		Capacité de financement (+) / Besoin de financement						
	2016	rang	moyenne 2000-2015	rang	2016	rang	moyenne 2000-2015	rang			
LU	3,7	1	4,7	1	1,6	1	1,6	1			
SE	2,3	2	1,4	4	0,9	3	0,6	4			
MT	1,7	4	-3,2	26	1,0	2	-2,0	17			
EE	1,7	3	3,1	2	0,3	9	0,6	5			
CY	1,6	5	-0,7	10	0,4	8	-2,6	19			
DE	1,2	6	-0,8	11	0,8	4	-0,9	7			
HR	0,9	7	0,2	7	-0,8	15	-3,8	29			
BG	0,8	8	0,3	6	0,0	11	-0,3	6			
NL	0,6	9	-1,1	14	0,4	7	-1,0	8			
DK	0,5	10	1,0	5	-0,6	13	0,9	3			
LT	-0,1	11	-2,2	21	0,3	10	-1,5	11			
IE	-0,2	12	-1,2	15	-0,7	14	-3,4	27			
HU	-0,2	13	-3,7	27	-1,8	20	-3,0	25			
CZ	-0,5	14	-2,1	20	0,6	6	-1,9	16			

-0,6	15	-0,6	9	-1,6	17	-1,8	13
-0,7	16	-6,4	30	0,7	5	-5,8	30
-1,0	17	-0,2	8	-3,0	27	-2,7	21
-1,1	18	-1,8	18	-1,7	18	-1,9	14
-1,2	19	-1,6	17	-1,5	16	-1,7	12
-1,3	20	-2,9	25	0,0	12	-1,0	9
-1,3	21	-2,7	24	-2,4	25	-2,7	22
-1,4	22	-1,0	12	-1,8	21	-3,1	26
-1,6	24	-2,7	23	-3,0	28	2,8	24
-1,6	24	-2,7	23	-3,0	28	-2,8	24
-2,0	25	-1,9	19	-2,4	24	-1,9	15
-2,3	26	-3,7	28	-1,7	19	-2,7	23
-2,4	27	-1,1	13	-2,6	26	-1,1	10
-2,6	28	-2,4	22	-3,4	29	-2,2	18
-3,4	29	-4,6	29	-2,0	23	-3,6	28
-4,6	30	-1,3	16	-4,5	30	-2,6	20
	-0,7 -1,0 -1,1 -1,2 -1,3 -1,3 -1,4 -1,6 -1,6 -2,0 -2,3 -2,4 -2,6 -3,4	-0,7 16 -1,0 17 -1,1 18 -1,2 19 -1,3 20 -1,3 21 -1,4 22 -1,6 24 -1,6 24 -2,0 25 -2,3 26 -2,4 27 -2,6 28 -3,4 29	-0,7 16 -6,4 -1,0 17 -0,2 -1,1 18 -1,8 -1,2 19 -1,6 -1,3 20 -2,9 -1,3 21 -2,7 -1,4 22 -1,0 -1,6 24 -2,7 -1,6 24 -2,7 -2,0 25 -1,9 -2,3 26 -3,7 -2,4 27 -1,1 -2,6 28 -2,4 -3,4 29 -4,6	-0,7         16         -6,4         30           -1,0         17         -0,2         8           -1,1         18         -1,8         18           -1,2         19         -1,6         17           -1,3         20         -2,9         25           -1,3         21         -2,7         24           -1,4         22         -1,0         12           -1,6         24         -2,7         23           -1,6         24         -2,7         23           -2,0         25         -1,9         19           -2,3         26         -3,7         28           -2,4         27         -1,1         13           -2,6         28         -2,4         22           -3,4         29         -4,6         29	-0,7         16         -6,4         30         0,7           -1,0         17         -0,2         8         -3,0           -1,1         18         -1,8         18         -1,7           -1,2         19         -1,6         17         -1,5           -1,3         20         -2,9         25         0,0           -1,3         21         -2,7         24         -2,4           -1,4         22         -1,0         12         -1,8           -1,6         24         -2,7         23         -3,0           -1,6         24         -2,7         23         -3,0           -1,6         24         -2,7         23         -3,0           -2,0         25         -1,9         19         -2,4           -2,3         26         -3,7         28         -1,7           -2,4         27         -1,1         13         -2,6           -2,6         28         -2,4         22         -3,4           -3,4         29         -4,6         29         -2,0	-0,7         16         -6,4         30         0,7         5           -1,0         17         -0,2         8         -3,0         27           -1,1         18         -1,8         18         -1,7         18           -1,2         19         -1,6         17         -1,5         16           -1,3         20         -2,9         25         0,0         12           -1,3         21         -2,7         24         -2,4         25           -1,4         22         -1,0         12         -1,8         21           -1,6         24         -2,7         23         -3,0         28           -1,6         24         -2,7         23         -3,0         28           -2,0         25         -1,9         19         -2,4         24           -2,3         26         -3,7         28         -1,7         19           -2,4         27         -1,1         13         -2,6         26           -2,6         28         -2,4         22         -3,4         29           -3,4         29         -4,6         29         -2,0         23	-0,7         16         -6,4         30         0,7         5         -5,8           -1,0         17         -0,2         8         -3,0         27         -2,7           -1,1         18         -1,8         18         -1,7         18         -1,9           -1,2         19         -1,6         17         -1,5         16         -1,7           -1,3         20         -2,9         25         0,0         12         -1,0           -1,3         21         -2,7         24         -2,4         25         -2,7           -1,4         22         -1,0         12         -1,8         21         -3,1           -1,6         24         -2,7         23         -3,0         28         2,8           -1,6         24         -2,7         23         -3,0         28         -2,8           -2,0         25         -1,9         19         -2,4         24         -1,9           -2,3         26         -3,7         28         -1,7         19         -2,7           -2,4         27         -1,1         13         -2,6         26         -1,1           -2,6         28

Données: Eurostat; tableau: CSL

Cette situation privilégiée vaut également pour l'administration centrale qui, en 2015, disposait de la plus forte épargne avec 1,8% du PIB et, en 2016, se plaçait à la troisième place. Concernant la capacité de financement, le Luxembourg se situait en 2016 en neuvième position avec -0,4% du PIB et en quatrième position européenne avec -0,5% du PIB en moyenne sur la période.

## 9.6. Une dette publique minime et un énorme patrimoine public

La dette publique du Luxembourg continue à se situer à un niveau nettement inférieur à la valeur de référence de 60% du PIB, le Luxembourg faisant ainsi partie des États membres affichant les taux d'endettement les plus bas de la zone euro. En fait, le Luxembourg possède le deuxième plus faible taux d'endettement de l'UE en 2016.

20000 15000 10000 10 5000 0 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 en % du PIB (échelle de droite) en millions d'euros

Graphique 5 - Évolution de la dette publique 2013-2021

Source : projet de budget de l'État pour l'exercice 2018

La dette des administrations publiques, qui, avec 2 867 millions d'euros, était très faible en 2007, a augmenté en raison de la crise financière et économique de 2008 pour passer à 11 013 millions, ou 23,7% du PIB en 2013.

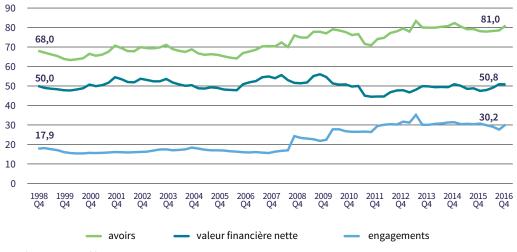
Alors que l'endettement public est quatre fois moindre que la moyenne de la zone euro, la Commission européenne constate que 42% de la dette s'explique en 2016 par des garanties publiques, dont plus de deux tiers sont imputables au secteur financier. Même si la dette en euros continue encore à augmenter pour passer, d'après les prévisions, à 14,2 milliards en 2020 (en 2016, on l'estimait encore à 16 milliards pour 2020), il est important de souligner que le poids de la dette publique n'augmente plus guère, puisqu'il se stabilise autour de 22% du PIB.

Profitant du positionnement très favorable du Luxembourg sur les marchés financiers (AAA15, taux d'emprunt historiquement faible), les Gouvernements successifs depuis la crise financière ont emprunté auprès des marchés, parfois plus que nécessaire avec pour effet de renforcer la trésorerie à bon prix. Conséquence, le Trésor fait aussi de l'argent avec de l'argent, optimise et rentabilise ces emprunts en gagnant en réalité plus d'argent que cela ne lui en coûte d'emprunter.

Avec une croissance nominale de 4% par an, ainsi qu'un déficit public de 0,8% du PIB pour l'ensemble des administrations, se reportant intégralement en endettement l'année suivante, le taux d'endettement resterait stable à un peu plus de 20%.

Lorsque l'on parle d'endettement au sens des critères européens dits de Maastricht, on parle de dette brute rapportée au PIB, laquelle ne devrait pas dépasser 60% du PIB. Cependant, ce taux d'endettement est à juste titre qualifié de brut : il ne tient pas compte des avoirs financiers des États qui viennent contrebalancer leur dette.

Ainsi, les administrations publiques luxembourgeoises possèdent sinon la meilleure, du moins l'une des meilleures situations financières d'Europe avec 51% du PIB en ressources en faveur des « générations futures ». Au total, pendant que la totalité des engagements des administrations publiques représentaient 30,2% du PIB au premier trimestre 2017 (dont 20% de dette), les avoirs financiers en représentaient 81%, soit un peu plus de 44,4 milliards. Le tout constituait une valeur financière nette de 27,9 milliards, soit 50,8% du PIB.



Graphique 6 - Position financière des administrations publiques (% du PIB)

Données : Eurostat ; tableau : CSL

Malgré tous les nombreux débats sur son « déficit structurel », l'administration centrale conserve une position financière nette également plus que favorable (10,7 % du PIB, soit 5,9 milliards).

## 9.7. Un système fiscal à réformer encore plus équitablement

Si des adaptations fiscales ont eu lieu sur la période, la réforme de la plus grande ampleur a lieu en 2017.

Si cette réforme se voulait ambitieuse et devait instaurer plus d'équité sociale, elle n'a en réalité fait qu'introduire un certain nombre de mesures-phares, qui vont certes dans la bonne direction en donnant gain de cause aux revendications étayées de longue date par la CSL. Toutefois, d'autres mesures, moins médiatisées, viennent partiellement neutraliser ces avancées. En outre, il manque toujours les éléments structurels visant à rééquilibrer la faible imposition des revenus des capitaux par rapport aux salaires, traitements et pensions.

La réforme fiscale n'a d'ailleurs pas été d'une ampleur suffisante pour compenser les efforts imposés par le Gouvernement à l'ensemble des contribuables au cours des dix dernières années (hausse de la taxe sur la valeur ajoutée, paquet d'épargne pour l'avenir, création de l'impôt d'équilibrage budgétaire).

En ce qui concerne l'imposition des personnes physiques, la CSL regrette que plusieurs défauts majeurs n'aient pas été corrigés.

Ainsi, le salaire minimum n'a pas été exempté d'impôts sur le revenu ; aucune adaptation ni du barème, ni des déductions et abattements à l'inflation ou à l'évolution des salaires n'a été réalisée. Par conséquent, cette progression dite à froid provoque une perte de pouvoir d'achat pour tous les contribuables, mais induit des rentrées fiscales supplémentaires pour le Gouvernement, constituant là un moyen de préfinancer une prochaine réforme. Telle que mise en place, la refonte du barème prise isolément est moins favorable, y compris pour les faibles revenus, qu'une simple adaptation de l'ancien barème à l'inflation. Les adaptations des montants de divers dispositifs fiscaux n'ont même pas rendu compte des évolutions réelles de l'économie luxembourgeoise. Quant au Mëttelschichtsbockel, celui-ci ne fut pas non plus « aplati » de façon satisfaisante.

Des pans entiers de la fiscalité restent en friche, par exemple en matière d'imposition du patrimoine où le prélèvement aurait été davantage progressif. D'autres pistes pour se procurer des recettes publiques existent : adaptation supplémentaire du barème d'imposition des personnes physiques, réintroduction de l'impôt sur la fortune des personnes physiques, réforme de l'impôt foncier ou des droits de succession, imposition plus conséquente des revenus du capital, élargissement de l'assiette d'imposition du revenu des collectivités, etc.

En matière de fiscalité des entreprises, force est de constater que la tendance au moins-disant fiscal subsiste toujours. Ainsi, outre la baisse significative du taux d'imposition du revenu des collectivités, plusieurs mesures, qui semblent à première vue anodines, telles que celles relatives à la transmission d'entreprises ou la possibilité de différer les amortissements, sont autant d'actions qui viennent s'ajouter aux nombreux outils d'optimisation fiscale, que la Commission européenne juge désormais « agressives ».

Plutôt que d'alléger de façon indiscriminée la fiscalité des entreprises et de leur offrir davantage d'instruments d'optimisation fiscale, il aurait été nécessaire de procéder plus sélectivement en la matière et de favoriser davantage les entreprises qui contribuent au développement de l'économie réelle du pays, de par l'investissement et la création d'emplois durables et de qualité auxquels elles consentent.

# 10. LES DOSSIERS EUROPÉENS

Depuis sa création, et particulièrement ces cinq dernières années, la Chambre des salariés a considérablement développé ses activités concernant les dossiers européens.

## 10.1. Le suivi des politiques européennes ? Une nécessité!

L'européanisation des lois nationales est grandissante. Deux des grands domaines d'intervention de l'Union européenne (UE) sont le marché intérieur et l'Union économique et monétaire (UEM). De fait, le dogme de la libre concurrence à l'intérieur du marché européen donne à la Commission européenne des pouvoirs étendus pour légiférer. Mais plus encore, les traités européens, dans le cadre de l'UEM, imposent des règles strictes de gouvernance économique où l'accent est mis sur l'équilibre budgétaire, d'où une pression sur les États pour réduire leur déficit public et leur dette du secteur public. Cette gouvernance européenne s'accompagne également d'une politique de compétitivité des coûts, qui fait entrer les pays en concurrence les uns avec les autres en faisant pression, à la baisse, sur les salaires, tandis que les objectifs de relance économique - pouvant se traduire par une croissance durable, plus d'emplois de qualité et plus de cohésion sociale - ne reçoivent que trop peu d'attention.

L'ensemble des politiques publiques des États membres, directement ou indirectement, est impacté et soumis aux contraintes de la rigueur budgétaire décidée à l'échelle de l'UE. Le carcan budgétaire et la mise en œuvre de politiques d'austérité durant la crise ont eu des effets désastreux dans la zone euro.

En résumé, l'importance prise par la législation de l'UE ainsi que ses impacts sur les politiques nationales, et finalement les travailleurs européens, obligent la CSL à scruter et surveiller de près les actions et décisions prises à l'échelle de l'Union. C'est pourquoi, notre Chambre a publié de nombreux avis, notes et prises de position, par ailleurs facilement consultables sur son site en ligne (www.csl.lu), concernant les textes européens ayant des répercussions majeures sur les salariés, les demandeurs d'emplois et les retraités.

Parmi les thèmes phares traités par la CSL figurent le semestre européen, le détachement, l'accord entre l'UE et le Canada, le socle européen des droits sociaux, l'Autorité européenne du travail, le droit des sociétés et la protection des lanceurs d'alerte. En outre, la CSL a organisé de nombreuses conférences visant à fournir les clés de compréhension des politiques menées par l'UE et mises en application par les États membres.

## 10.2. Le semestre européen : une révision des priorités s'impose

Ce qu'il est coutume d'appeler le semestre européen s'inscrit dans le cadre de la gouvernance économique européenne. C'est en réalité le cycle annuel d'orientation et de surveillance des politiques économiques, budgétaires et structurelles au sein de l'UE. Ce cycle se concentre sur les six premiers mois de chaque année, d'où son nom.

Dans ce cadre, les États membres alignent leurs politiques économiques et budgétaires sur les règles et les objectifs arrêtés au niveau de l'UE. Cette dernière surveille l'application des politiques et règles de gouvernance européennes, formule des recommandations aux États et contrôle leur mise en œuvre au plan national.

Dans ses multiples contributions, la CSL a souligné l'ardente nécessité de développer le caractère social de la construction européenne, en appelant au changement du logiciel présidant aux orientations politiques de l'UE. Cette dernière doit, en effet, se départir des politiques libérales à courte vue et purement comptables qui ont fait d'énormes dégâts et ont accru les inégalités à l'intérieur des pays, menaçant dès lors leur cohésion. Les dirigeants européens doivent maintenant imposer des priorités sociales contraignantes qui priment sur les carcans budgétaires aveugles pour faire émerger une Union juste, crédible et pérenne.

Une Europe qui se détourne de la justice sociale et du bien-être de sa population va alimenter le nationalisme, l'égoïsme et les extrémismes. Une UE qui néglige sa dimension sociale et ne vise pas l'amélioration des conditions de vie et de travail de ses citoyens suscitera le rejet, mettant dès lors en danger sa propre survie.

C'est pour cela que notre Chambre s'est attelée à décortiquer les analyses économiques et sociales présentées par la Commission européenne afin de pouvoir juger du bien-fondé des politiques préconisées par l'UE. Forte des enseignements qu'elle en a retirés, la CSL a pu également mettre en avant des solutions alternatives et constructives qui tiennent compte des besoins et demandes légitimes des travailleurs, demandeurs d'emploi et retraités.

Aux yeux de la CSL, il est essentiel de relancer davantage l'investissement, notamment dans les infrastructures et les compétences des salariés. Il est également souhaitable que les pouvoirs publics jouent leur rôle de régulateur de la conjoncture économique européenne. Précisément, la contrainte de mener une politique budgétaire dite responsable, mais souvent d'austérité, les met dans l'impossibilité d'agir. Dans la zone euro, des politiques budgétaires réellement responsables et propices à la croissance devraient, à la fois, coordonner chaque situation nationale pour tendre vers un équilibre interne et suivre le principe d'une « véritable » règle d'or des finances publiques en excluant l'investissement public du calcul des déficits.

À côté de la relance des investissements et de l'abandon de politiques budgétaires récessives, les autorités européennes seraient bien inspirées de réfléchir à une politique salariale qui serait non seulement accommodante, au sens où les salaires suivraient à la fois les prix et la productivité, mais aussi expansive, au sens où, par effet redistributif, elle accroîtrait la part salariale. Ceci nécessiterait de la part des institutions européennes de promouvoir et de défendre des structures solides de négociations collectives, mais également d'exiger la mise en place d'une norme européenne pour un salaire minimal au standard correct dans toute l'Europe – par exemple aux deux tiers du salaire médian –, le cas échéant dans le respect des minimums statutaires ou négociés collectivement.

Alors que les salaires européens sont atones depuis la crise, cette nouvelle politique salariale constituerait assurément l'axe central d'un plan sérieux et affirmé de relance coordonnée par la demande, prémisse à l'essentielle réorientation macro-économique dont l'Europe a besoin. Outre l'avantage de combattre la pauvreté, les inégalités et de dynamiser la consommation finale des ménages, l'introduction d'un tel standard fournirait une norme sociale salariale par rapport à laquelle les États membres pourraient se positionner; sans quoi la course au moins-disant ne fera que se poursuivre.

Il paraît essentiel et prioritaire pour la CSL d'améliorer et de consolider la gouvernance européenne en fixant des critères sociaux de convergence et de stabilité, dont la valeur et l'importance seraient à pied d'égalité avec les critères, dits de Maastricht (du nom du traité qui les a insérés dans le droit primaire de l'UE), sur le déficit et la dette. Notre Chambre recommande ainsi d'adopter des normes juridiques contraignantes en matière sociale qui ne soient pas subordonnées aux critères de compétitivité.

### 10.3. Le détachement

### 10.3.1. La directive de l'UE sur le détachement

Le 15 mai 2014, après de vifs débats au sein du Parlement européen et du Conseil de l'UE, la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/ CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service a été adoptée. Une possible révision de la directive originelle avait déjà été évoquée à de nombreuses reprises. En effet, ce texte de 1996 ne semblait plus permettre d'atteindre les objectifs qu'il s'était fixés, à savoir garantir une concurrence loyale et le respect des droits des travailleurs détachés au sein de l'UE. Conçu comme un instrument de lutte contre le dumping social, ce texte avait été assez largement détourné dans le cadre de stratégies dites d'optimisation sociale. L'idée d'une nouvelle directive relative à l'exécution de la directive 96/71/CE s'est alors imposée.

Pour sa part, la directive d'exécution a repris à son compte les objectifs poursuivis par la première : garantir aux travailleurs détachés un niveau approprié de protection, faciliter l'exercice de la liberté de prestation de services et promouvoir une concurrence loyale entre prestataires de services.

En effet, améliorer la mise en œuvre de la directive originelle et expliciter la notion même de détachement devait permettre de prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment ou frauduleusement parti de la libre prestation de services au sein de l'UE. Certaines dispositions de la directive d'exécution ont rapidement fait l'objet d'un consensus par les décideurs européens: clarification de la notion de détachement, accès aux informations sur le droit applicable, renforcement de la coopération administrative, exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires.

Pour sa part, la CSL a publié le 4 novembre 2014 une proposition de loi visant à transposer en droit luxembourgeois la directive d'exécution. Notre Chambre y a défendu une transposition maximaliste et a repris, dans son texte de 2014, les principales revendications déjà exprimées dans sa prise de position adoptée en 2013 sur le même sujet.

### 10.3.2. L'avis de la CSL sur la loi de transposition

Le 27 avril 2016, le Gouvernement a saisi pour avis la CSL au sujet du projet de loi ayant pour objet de transposer la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014. Notre Chambre a rendu son avis le 9 juin 2016 et, en l'occurrence, a appelé le législateur national à dépasser le minimum imposé par l'UE.

La CSL a regretté que le projet de loi n'ait pas eu plus d'ambitions pour aller au-delà des textes européens. Une transposition minimale de la directive ne permet pas de fortifier les droits sociaux alors qu'un standard de droits sociaux élevé est le pendant indispendant de la company de la comp

sable des libertés économiques de l'UE. C'est donc avec beaucoup de regret et de déception que notre Chambre a dû constater que le texte qui lui a été soumis pour avis se contente de peu, en transposant assez fidèlement le minimum légal imposé par l'UE.

La CSL a ainsi logiquement demandé aux autorités nationales, dans son avis de juin 2016, d'aller plus loin et de reconsidérer le projet de loi sous cet angle, notamment par une meilleure détection des faux détachements et une amélioration de la protection du salarié détaché et de ses moyens de recours.

### 10.3.3. La révision de la directive originelle

La directive d'exécution de 2014 n'a effectivement pas résolu tous les problèmes. La Commission européenne a proposé en mars 2016 de réformer la directive originelle. Selon elle, la réforme de la directive doit permettre de lutter plus efficacement contre le dumping social en garantissant aux travailleurs détachés le même salaire que celui de leurs collègues locaux.

Principaux pourvoyeurs de travailleurs détachés, la plupart des pays d'Europe centrale et orientale ont très mal accueilli la proposition de révision de la directive. Dix d'entre eux, mais aussi le Danemark, ont enclenché la procédure dite du carton jaune qui permet d'invoquer une atteinte au principe de subsidiarité, ce qui a bloqué la réforme jusqu'en juillet 2017. Finalement, la Commission a jugé que le détachement était par définition une question transfrontalière et relèverait donc de la compétence de l'UE. Le processus de réforme s'est donc poursuivi.

Ce faisant, les ministres de l'UE en charge du travail se sont entendus le 23 octobre 2017 sur une révision de la directive originelle. Le 1<sup>er</sup> mars 2018, un compromis est trouvé avec le Parlement européen. Parmi les principaux changements figurent :

- ▶ la reconnaissance du principe « à travail égal, rémunération égale, sur un même lieu de travail »;
- un élargissement de l'application des conventions collectives du pays d'accueil aux travailleurs détachés;
- la limitation de la durée du détachement à douze

Le délai pour transposer la révision de la directive est fixé à deux ans. Il est à noter que certains points discutés initialement ne font pas partie de l'accord, notamment la réforme ne s'appliquera pas au secteur du transport routier qui fera l'objet d'un traitement spécifique.

L'adoption formelle de la nouvelle directive sur le détachement des travailleurs a eu lieu le 29 mai 2018, le Parlement européen approuvant le compromis trouvé avec le Conseil.

### 10.4. Le CETA

L'accord économique et commercial global (AECG) entre l'UE et le Canada, plus connu sous l'acronyme CETA (Comprehensive economic and trade agreement), désigne l'accord négocié entre la Commission européenne et les autorités canadiennes à partir de 2009. Qualifié d'accord le plus ambitieux jamais négocié, il n'a pas manqué d'éveiller les soupçons des syndicats et autres associations de la société civile quant aux risques qu'il pourrait faire courir aux normes environnementales et sociales en vigueur en Europe.

Les négociations sur le CETA se sont conclues le 30 octobre 2016. La date initiale de signature par les 28 pays de l'UE était prévue le 27 octobre 2016. Mais suite au refus de la Région wallonne d'autoriser la Belgique à parapher l'accord, le sommet qui devait accueillir sa signature a été annulé. Les entités belges ont finalement trouvé un accord et la signature a pu avoir lieu trois jours plus tard.

Ayant été qualifié d'accord mixte, l'entrée en vigueur pleine et entière du traité sur le CETA dépend des signatures des États membres et de l'approbation du Parlement européen. Ce dernier s'est prononcé le 15 janvier 2017 en faveur du traité, ouvrant la voie à son application provisoire; ceci exclut certains volets tels que le système juridictionnel d'investissement chargé de régler les différends entre États et investisseurs. Après l'approbation du Parlement canadien, l'entrée en vigueur provisoire a eu lieu le 21 septembre 2017. Pour une application définitive et complète du CETA, la ratification par les parlements nationaux, et le cas échéant régionaux, est nécessaire.

Suite à la publication en 2015 d'une étude autrichienne sur le même sujet et intitulée « Die Auswirkungen des Comprehensive Economic and Trade Agreement auf die rechtlichen Rahmenbedingungen für Dienstleistungen der Daseinsvorsorge in Österreich », la CSL s'est, à son tour, saisie de cet épineux dossier pour examiner plus en détails l'impact qu'un accord comme le CETA pourrait avoir sur la fourniture de services publics au Luxembourg.

Contrairement à ce que laissait entendre la Commission européenne sur ce sujet, la fourniture de services publics pourrait bel et bien être affectée après l'entrée en vigueur du CETA, ceux-ci n'étant pas expressément exclus de son champ d'application. D'ailleurs, dans la première partie de sa note du 2 juin 2016 consacrée à ce sujet, la CSL pointe du doigt divers aspects de cet accord d'un nouveau genre qui permettent de conclure que l'adoption de celui-ci pourrait ne pas être sans effet sur la fourniture de services publics.

À rebours des accords précédents, au chapitre classique sur la libéralisation des services, vient s'en ajouter un nouveau spécifiquement consacré aux investissements, avec un champ d'application très large et équipé d'un mécanisme de règlement des différends particulièrement problématique. Ce mécanisme a d'ailleurs cristallisé l'essentiel des critiques. Le processus de libéralisation des services et des investissements, opéré par ces chapitres, procède non pas, comme cela se faisait jusqu'à présent, par liste positive, mais par liste négative : tout ce qui n'est pas expressément listé est libéralisé. Ce procédé rend possible une libéralisation beaucoup plus grande. Ce à quoi viennent s'ajouter dans certains domaines des clauses de libéralisation dynamiques, aussi connues sous le nom de clauses à effet « standstill » ou « effet cliquet », engendrant une libéralisation continue et toujours plus grande, sans possibilité de retour en

Certaines des réserves émises par l'UE ou les États membres quant au champ d'application de l'accord concernent effectivement les services publics, mais leur portée exacte reste, à bien des égards, incertaine et doit faire l'objet d'une analyse prudente. Notamment, elles ne concernent souvent que quelques chapitres et dispositions de l'accord, et non l'ensemble de ceux couvrant directement ou indirectement la fourniture de services publics.

Dans la seconde partie de sa note, la CSL s'est intéressée à la situation au Luxembourg, et en particu-

lier aux services couverts par la législation réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines de l'activité sociale, familiale et thérapeutique (ASFT), aux concessions de pharmacie, au conventionnement obligatoire des médecins, aux exigences du plan hospitalier, à la construction et la gestion de logements, à l'enseignement et à la formation, et, enfin, aux services de taxi et auto-écoles. La CSL a conclu que, bien que plusieurs aspects de la fourniture de services publics au Luxembourg soient effectivement protégés dans le cadre du CETA, de nombreux autres restent sujets à caution. Pour prendre des exemples concrets, la CSL a invité le législateur à réfléchir aux effets d'une diminution de la durée du travail hebdomadaire des salariés du secteur ASFT avec

maintien de leur niveau de salaire, d'une baisse du montant des chèques service-accueil, d'une modification de la législation sur le bail à loyer, ou encore d'une baisse de la participation de l'État au financement des établissements d'enseignement. Toutes ces mesures pourraient, en effet, enfreindre certaines dispositions du CETA.

Face à ces constatations, notre Chambre a estimé que si les services publics tels que la santé et l'éducation font en effet l'objet de réserves, le caractère fragmentaire de cette protection reste problématique et ne permet pas de garantir que l'intégralité des mesures nationales, existantes ou futures, relatives à la fourniture de ces services sera protégée.

### 10.4.1. La déclaration interprétative conjointe de l'UE et du Canada

Début octobre 2016, et face à la grogne d'une large frange de l'opinion publique, l'UE et le Canada ont transmis aux représentants nationaux une déclaration interprétative conjointe destinée à clarifier le sens que les parties à l'accord ont entendu donner à certaines de ses dispositions.

La CSL a immédiatement réagi au sujet du contenu et de la valeur de cette déclaration. Dans son analyse du 13 octobre 2016, notre Chambre a divisé les différents éléments de la déclaration en trois catégories de dispositions: celles reprenant simplement quelques dispositions phares de l'accord lui-même, celles témoignant d'engagements supplémentaires et, enfin, celles constituant effectivement des directives d'interprétation. Pour la CSL, la première catégorie n'apporte, pour des raisons évidentes, aucune valeur ajoutée. La

deuxième correspond davantage à une déclaration d'intention sans aucune valeur juridique (tout amendement de l'accord requiert le respect d'une procédure particulière). C'est donc sur la troisième catégorie que l'attention doit se porter. Ces nouvelles dispositions pourraient être utilisées comme éléments de contexte dans l'hypothèse d'un litige dans le cadre du CETA, mais rien n'est moins sûr. En tout état de cause, la CSL conclut que la décision appartiendra en fin de compte aux arbitres en charge d'éventuels litiges.

Devant tant d'incertitudes, la CSL n'a pu que s'opposer à la conclusion du CETA. La procédure d'adoption définitive étant sur les rails, la CSL suivra avec attention les débats au sein des différents parlements, ainsi que l'adoption d'éventuels nouveaux accords avec d'autres partenaires commerciaux de l'UE.

## 10.5. Le socle européen des droits sociaux

Le socle européen des droits sociaux, proclamé par les institutions européennes le 17 novembre 2017 à Göteborg en Suède, est censé servir de cadre de référence pour les politiques sociales et d'emploi aux niveaux national et de l'UE. Mais cette proclamation ne rend pas le socle juridiquement contraignant, elle constitue plutôt un engagement politique pour les États membres et les institutions de l'UE.

Pour la CSL, la nature de ce socle n'est pas satisfaisante car le texte est dépourvu de tout caractère contraignant. C'est pour cette raison que notre Chambre a appelé à l'adoption d'un protocole social contraignant, qui serait annexé aux traités européens, ayant pour objet de clarifier la primauté des droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques. À tout le moins, il est impératif que les éventuels résultats qui émergeront du socle débouchent sur des améliora-

tions pour tous les travailleurs de l'Union, et ne servent pas d'excuse pour s'aligner sur les mesures les moins protectrices existant en Europe.

Par ailleurs, il y a lieu de rappeler que la politique européenne actuelle, et en particulier le processus de gouvernance économique, ne tient pas suffisamment compte des principes sociaux tels qu'énoncés dans le socle, voire y est contraire. Cette politique met l'accent presque exclusivement sur l'équilibre budgétaire et la compétitivité des coûts (réduction des salaires), tandis que les objectifs de relance économique et sociale (croissance durable, emplois de qualité, cohésion sociale) ne reçoivent que trop peu d'attention. Somme toute, l'initiative du socle telle que présentée ne permettra pas, à elle seule, d'assouplir le carcan des politiques budgétaires et de rendre leur juste place aux objectifs sociaux, d'emploi et de développement durable.

Pour sa part, la CSL a proposé des alternatives et avancé une série de thèmes qu'elle estime indispensables de voir figurer en haute priorité sur les agendas européens:

- ▶ la lutte contre les inégalités croissantes ;
- la bataille pour l'emploi qui ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail: garantir des rémunérations décentes ainsi que des emplois durables et de qualité;
- des investissements dans le domaine social;
- une politique de la demande, notamment via une revalorisation des salaires;
- ▶ la lutte contre le dumping social;
- la protection contre les nouveaux risques, notamment ceux pour la santé et la sécurité des salariés résultant de la numérisation de l'économie;
- l'amélioration des droits à la formation des salariés;
- le renforcement du dialogue social.

Ce faisant, notre Chambre a suggéré plusieurs droits sociaux concrets qui devraient trouver leur place dans le socle européen:

 un droit à une mise en œuvre effective du contenu du socle (regroupant aussi un droit d'accès à l'information, aux autorités compétentes et à la justice par les salariés, ainsi qu'un droit à des sanctions efficaces en cas de non-respect du texte);

- un droit au travail, tel qu'inscrit dans de nombreuses constitutions nationales (rappelons que l'UE est aussi fondée sur les traditions constitutionnelles des États membres);
- un droit à la dignité au travail;
- un droit à un temps de travail compatible avec les besoins personnels (notamment le congé parental et les exigences en termes de santé et sécurité, tant du point de vue physique que psychologique);
- un droit à la liberté d'expression sur le lieu de travail (préserver les droits des lanceurs d'alerte);
- un droit à une protection spécifique pour les personnes vulnérables, handicapées, jeunes, mais également dans certains secteurs particuliers présentant des risques (notamment où les évolutions technologiques tendent à créer une catégorie de travailleurs extrêmement précaires);
- un droit à la non-régression en matière sociale, qui permettrait de regrouper sous la même bannière l'objectif de progrès social et d'harmonisation vers le haut;
- un droit à des mesures plus favorables que le minimum prévu par le socle, qui serait une traduction de l'organisation du partage des compétences en matière sociale.

La CSL a d'ailleurs détaillé, en novembre 2016 et octobre 2017, sa vision dans deux notes consultables sur son site en ligne.

### 10.5.1. Le tableau de bord social

En parallèle des vingt principes clés, les instances européennes ont élaboré un tableau de bord social présenté comme un outil de suivi associé au socle européen des droits sociaux. Il s'agit en fait d'une série d'indicateurs servant à examiner les résultats obtenus par les États ayant choisi de participer à la mise en œuvre du socle en matière sociale et d'emploi. Il a pour double objectif de diagnostiquer les difficultés majeures en matière sociale et d'emploi et, en temps utile, de mettre en lumière les progrès réalisés.

En pratique, le tableau de bord compare les résultats des États membres aux moyennes de l'UE et de la zone euro, et dans certains cas à d'autres organismes internationaux. Il est, pour le moment, assez difficile d'évaluer la valeur et l'utilité de ce tableau de bord. Elles ne pourront être appréciées qu'au regard de l'utilisation qui en sera faite et de sa capacité à motiver et encourager l'action politique et les réformes sociales.

Concernant la composition-même du tableau, l'on peut cependant déjà regretter le fait que les indicateurs proposés ne reprennent pas l'ensemble des domaines couverts par le socle. Le tableau de bord se concentre avant tout sur les aspects sociétaux, les thèmes plus intimement liés au travail ne sont pas abordés. La CSL a relevé notamment que les questions liées aux conditions de travail garantissant un travail décent, à la santé-sécurité ou encore à la couverture par les conventions collectives sont à peine évoquées, voire complètement laissées de côté.

Par ailleurs, plus que d'indicateurs, le socle européen des droits sociaux devrait s'accompagner d'objectifs chiffrés, sans quoi le suivi de l'évolution des indicateurs dans les États membres serait dépourvu de toute effectivité. À ce sujet, les objectifs de la stratégie Europe 2020 favorisant l'emploi, l'éducation, la recherche, l'innovation, la lutte contre la pauvreté et la préservation de l'environnement devraient constituer le fil rouge de toutes les politiques européennes. Un lien entre ces deux outils pourrait donc être mis davantage en évidence.

En décidant de prendre position sur le thème du socle européen des droits sociaux, la CSL soutient l'idée qu'une initiative à l'échelle de l'UE en matière sociale, d'ailleurs souvent négligée dans le cadre de la coordination des politiques économiques, constitue effectivement une priorité pour redonner à la construction européenne une nouvelle chance de se faire apprécier de ses citoyens. La CSL regrette néanmoins le manque d'ambition de ce socle, qui est bien en deçà de ce que l'on pourrait attendre d'une Europe du « triple A social ».

### 10.6. L'Autorité européenne du travail

En septembre 2017, le président de la Commission européenne avait annoncé la création d'une Autorité européenne du travail, qui aurait pour objectif de «veiller au respect de l'équité dans [le] marché unique ». Les contours du rôle que pourrait jouer une telle Autorité ainsi que la forme que celle-ci devra prendre ne sont pas encore définis.

Dans ce cadre, la Commission européenne a donc organisé une consultation publique, à laquelle la CSL a participé. Cette consultation pose trois questions principales: Quels sont les enjeux de la création d'une telle Autorité? Quelles seront ses missions le cas échéant? Quelle forme juridique celle-ci prendra?

Dans sa prise de position du 23 janvier 2018, la CSL est d'avis que :

- il existe une certaine inadéquation entre les possibilités de mobilité des entreprises et du travail, et les moyens à la disposition des autorités compétentes nationales pour assurer la mise en œuvre du droit applicable national ou de l'UE;
- ▶ pour remédier à cette inadéquation, une Autorité européenne du travail pourrait exercer diverses

missions, et notamment coordonner la coopération et les échanges d'informations systématiques entre les autorités nationales, fournir une assistance technique aux autorités nationales, en particulier dans les cas les plus complexes de fraude ou d'abus ayant une dimension transfrontière, servir de point de contact unique pour les employeurs et les travailleurs (et leurs représentants) pour l'accès à la législation applicable, et résoudre les litiges en matière d'emploi et de sécurité sociale dans des situations transfrontières ;

cette Autorité devrait prendre la forme d'une agence européenne comprenant des représentants des autorités nationales compétentes, supervisée par un organe tripartite, et devant rendre compte aux institutions de l'UE. Sur ce point, la CSL insiste particulièrement sur le fait que cette agence doit être réellement tripartite et paneuropéenne, chaque État membre doit être représenté, y compris au niveau syndical. Dans le cadre d'une agence européenne amenée à traiter de questions de droit social fondamentalement nationales, la présence des représentants syndicaux et patronaux actifs au niveau européen ne saurait suffire.

## 10.7. Le droit européen des sociétés

En avril 2018, la Commission européenne a proposé de faire un pas de plus en matière d'harmonisation du droit européen des sociétés en publiant le projet connu sous le nom « Paquet – droit des sociétés », qui se compose de deux propositions de directives.

En application du principe de subsidiarité, les nouvelles règles de droit proposées se concentrent en premier lieu sur les opérations transfrontalières qui peuvent affecter la structure de la société au cours de sa vie, et en second lieu sur les questions ayant trait à la numérisation des procédures applicables dans ce domaine.

Ces propositions sont en cours d'examen au Parlement européen et au Conseil de l'UE. À ce stade précoce de la procédure, la CSL a tenu à prendre position sur ce projet d'envergure qui pourrait avoir des conséquences non négligeables sur les droits des travailleurs. Les remarques de la CSL se sont concentrées sur trois points principaux:

- ▶ Tout d'abord, la Commission européenne reconnaît que faciliter les opérations transfrontalières de droit des sociétés augmente le risque de fraude sociale et entend interdire le montage artificiel destiné à obtenir des avantages fiscaux indus ou à porter indûment préjudice aux droits légaux ou contractuels des travailleurs, des créanciers ou des associés minoritaires afin de circonscrire ce risque au maximum. Cependant, ces notions sont mal définies et les garde-fous prévus semblent bien fragiles face aux stratégies « d'optimisation sociale » de certaines entreprises.
- ▶ En outre, les propositions ne traitent pas suffisamment des questions relatives à l'information et la consultation des travailleurs. Elles font simplement référence à quelques dispositions applicables en la matière, sans jamais aborder le thème du maintien des structures existantes de représentation du personnel ou celui de la coordination des procédures d'information et de consultation déjà en place dans les entreprises avec celles prévues par ces propositions de directive.

 Enfin, les dispositions en matière de maintien des droits de participation des travailleurs sont illisibles pour le lecteur non averti, et retiennent une approche statique et a minima de la participation des travailleurs qui ne favorise pas la pleine mise en œuvre de ces droits.

## 10.8. La protection des lanceurs d'alerte

Le 17 octobre 2018, la CSL a publié sa prise de position sur la proposition de directive de la Commission européenne concernant la protection des lanceurs d'alerte.

La proposition de directive est organisée en quatre chapitres principaux traitant, respectivement, du champ d'application, des procédures de signalement internes, des procédures de signalement externes et de la protection des lanceurs d'alerte.

Cette proposition de directive représente un pas dans la bonne direction pour assurer une protection décente aux lanceurs d'alerte. Néanmoins, un certain nombre de remarques s'impose:

- La proposition fait référence à un nombre sans précédent de bases juridiques (seize), mais omet l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'UE qui prévoit les compétences de l'Union en matière de politique sociale. Les infractions au droit du travail (individuel ou collectif) ou la législation en matière de sécurité sociale ne font donc pas partie du champ d'application. En effet, dans l'exposé des motifs, la Commission précise que la future directive s'appliquera sans préjudice des dispositions existantes en matière d'égalité de traitement et de santé et sécurité au travail. Ceci est insuffisant! Les infractions au droit du travail doivent impérativement être incluses dans la directive!
- ▶ La liste des domaines relevant du champ d'application est de fait fermée et limitée aux dispositions issues du droit européen. La proposition prévoit que les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables aux droits des informateurs. Mais il faudrait encore énoncer clairement que les États membres disposent de la compétence d'élargir le champ d'application de la protection accordée aux lanceurs d'alerte aux dispositions nationales et au-delà des thèmes prévus par la liste.
- L'instrumentalisation de la question de la protection des lanceurs d'alerte opérée par la Commission, qui a décidé de faire de cette future directive un outil de l'application de la loi, semble problématique. L'objectif d'une telle directive devrait être en premier lieu la protection des travailleurs,

et pas l'application de la loi. Dans ce cadre, il doit impérativement ressortir du texte que la dénonciation n'est en aucun cas obligatoire.

- ▶ En dépit des promesses de l'exposé des motifs de la proposition, les articles sur le signalement interne ne prévoient pas de consultation des représentants des travailleurs dans le cadre de la mise en place des procédures. Les représentants des travailleurs doivent au moins être associés à la mise en place des procédures de signalement dans l'entreprise, et en particulier pour la désignation de la personne compétente pour recevoir les signalements.
- La proposition de directive pose le principe selon lequel un informateur doit utiliser en premier lieu la procédure de signalement interne (sauf circonstances exceptionnelles), et en fait une condition de la protection qui sera accordée à l'informateur par la future directive. La CSL désapprouve cette approche. Les procédures de signalement interne et externe devraient être mises sur un pied d'égalité pour qu'un informateur potentiel puisse toujours avoir le choix entre l'une ou l'autre, sans jamais risquer de perdre la protection qui lui est accordée.
- ▶ En cas de procédures judiciaires consécutives à des représailles, la proposition de directive prévoit que les États membres mettent en place un mécanisme de renversement de la charge de la preuve Il est évident qu'une directive doit laisser aux États membres une certaine marge de manœuvre, mais la CSL est d'avis que la question du renversement de la charge de la preuve est trop importante pour être laissée à l'appréciation des États membres, et devrait au contraire être obligatoirement mise en place.
- La proposition est vague sur la question des sanctions. La directive pourrait prévoir que les entreprises qui ont enfreint les règles résultant de la directive ne puissent ni bénéficier de fonds européens, ni conclure de marchés avec l'administration publique.

## 11. LES DOSSIERS FORMATION

# 11.1. À propos du soutien et du développement de la formation continue

Aux yeux de la Chambre des salariés, le dispositif actuel de la formation professionnelle continue :

- favorise largement les moyennes et les grandes entreprises;
- profite d'abord aux salariés les mieux formés; l'inégalité quant à la participation à des formations continues suivant le sexe et le statut professionnel persistent;
- n'a aucune ambition « qualitatif »; ni au niveau des programmes de formation ni au niveau des formateurs; un véritable marché de la formation s'est mis en place au Luxembourg et ce sans monitoring qualitatif.

La CSL constate que les modifications proposées par le projet de loi relatif au soutien et au développement de la formation continue ont comme seul et unique objectif de réaliser des économies financières et qu'aucune mesure proposée n'aborde l'aspect qualitatif de la gestion de la formation continue en entreprise, respectivement qu'aucune d'entre elles n'incite davantage les entreprises à investir dans les compétences de leurs salariés.

La CSL est d'avis qu'une politique efficace de formation professionnelle continue ne saurait reposer presque exclusivement sur des incitations financières visant à encourager les entreprises dans la formation de leurs salariés. Elle ne peut adhérer à une telle logique de dépense qui selon elle dénature le sens même de la formation professionnelle continue, à savoir contribuer à l'avancement professionnel des salariés et à leur promotion sociale ainsi qu'à la pérennité de l'entreprise.

## 11.2. À propos de l'organisation de l'Université du Luxembourg

# 11.2.1. La CSL émet ses plus vives réserves quant au futur système de gouvernance de l'Université du Luxembourg

La Chambre des salariés déplore la mise en place d'un Conseil de gouvernance, organe décisionnel de l'Université, pour lequel les membres sont exclusivement désignés par le Gouvernement. Le monde économique et social et la société civile y devraient également être associés étant donné que l'Université est censée contribuer au développement économique, sociétal et culturel du pays. Si tel n'est pas souhaité, au moins la création d'un conseil économique, social et culturel universitaire ayant pour mission d'émettre un avis annuel sur les activités d'enseignement et sur les besoins scientifiques et sociétaux devrait être initiée par les responsables politiques.

La CSL se prononce en faveur de l'accord d'un droit de veto au Conseil universitaire quant à la nomination :

- des professeurs d'université au Conseil de gouvernance, et
- du recteur d'université

et ce afin de garantir un certain équilibre de représentativité de toutes les facultés au sein de l'organe décisionnel de l'Université et d'obtenir un consensus au sein de la communauté universitaire le plus large possible quant à la désignation de l'exécutif, c.-à-d. du recteur.

# 11.2.2. La CSL plaide pour des critères d'admission objectifs et transparents dans l'intérêt des étudiants et du pays

Il est inadmissible pour la CSL que des étudiants qui remplissent les conditions d'accès ne soient pas admis à un programme d'études du fait de contraintes budgétaires lesquelles sont à la base d'une pénurie d'enseignants et d'un manque d'infrastructures et de moyens matériels.

Or, le projet de loi entérine cette pratique qui différencie entre les conditions d'accès qui sont un prérequis pour entamer des études et les conditions d'admission à des programmes d'études universitaires.

## 11.2.3. La CSL ne peut cautionner la précarisation des emplois des salariés au sein de l'Université

La CSL ne peut accepter des dérogations à des dispositions élémentaires du droit du travail qui précarisent la situation des salariés. Elle demande que la législation réglementant la durée des contrats de travail à durée déterminée soit scrupuleusement respectée.

## 11.3. À propos de la réforme de l'enseignement secondaire

La CSL accueille favorablement les modifications surtout structurelles proposées, qui se font en parallèle à des réformes au niveau des curriculums, du matériel didactique et des méthodes d'apprentissage et simultanément à la mise en place d'un système de contrôle qualité pour lequel l'Observatoire national de la qualité vient d'être créé.

Elle approuve également qu'il ait été fait abstraction de l'introduction généralisée d'un enseignement par compétences au niveau de l'enseignement secondaire, notamment en raison des expériences vécues, pas toujours positives, et les revirements effectués au niveau de la formation professionnelle.

La CSL souligne que l'élaboration d'une loi-cadre aurait constitué un signe fort dans le sens d'un traitement égal de tous les ordres de l'enseignement secondaire et apporterait beaucoup plus de lisibilité que les modifications prévues. La CSL se heurte surtout au fait que les modifications proposées n'aboutissent pas une structuration et un fonctionnement selon des règles identiques pour l'ensemble de l'enseignement secondaire (ES), indépendamment de l'ordre d'enseignement.

La CSL réitère sa demande pour la mise en place d'une symétrie entre l'enseignement secondaire classique (ESC) et l'enseignement secondaire général (ESG) en ce qui concerne les classes charnières, c'est-à-dire, les classes à la suite desquelles une décision d'orientation et de spécialisation doit être prise.

Des règles différentes en fonction de l'ordre d'enseignement persistent également au niveau de l'évaluation et de la promotion des élèves, comme par exemple au niveau du nombre de redoublements possibles dans les classes inférieures, ce que notre chambre professionnelle ne peut pas accepter.

La CSL s'oppose catégoriquement contre une mise à l'écart de la formation professionnelle de l'enseignement secondaire général, jugeant que cette séparation nuira à l'image de la formation professionnelle et rendra les passages de la formation professionnelle vers l'ESG encore plus difficile.

La CSL soutient l'organisation de stages probatoires qui seront désormais prévues au programme d'études des classes inférieures, estime cependant indispensable de préciser les obligations en matière de sécurité au travail et de prévention des risques de l'employeur dans le cas d'un stage probatoire/d'orientation.

Au niveau de l'enseignement des langues, la CSL soutient la proposition de créer un supplément au diplôme de fin d'études secondaire apportant des précisions quant au nombre d'années et heures d'enseignement par langue et indiquant le niveau atteint du Cadre européen commun de référence (CECR) pour les langues, afin de faciliter aux détenteurs du bac luxembourgeois la reconnaissance de leurs compétences langagières par des universités et hautes écoles étrangères, et de leur éviter par ce biais de devoir repasser par des tests langagiers.

## 11.4. À propos des stages pour élèves et étudiants

La Chambre des salariés voit d'un œil critique la première mouture du projet de loi portant introduction de stages pour élèves et étudiants lui soumis pour avis en mars 2018. La CSL estime que le texte qui réglemente deux types de stages – les stages prévus par un établissement d'enseignement dans le cadre d'un cursus scolaire et les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle – est loin, très loin, d'atteindre l'objectif de créer un cadre légal national de qualité garantissant un bon déroulement des stages en entreprise.

Ainsi, avant d'accorder le droit d'accueillir un stagiaire à une entreprise, il est primordial, aux yeux de la CSL, de fixer des critères qualitatifs (qualification du tuteur, etc.) et quantitatifs (nombre maximum de stagiaires par tuteur, etc.) à l'instar de la loi actuellement en vigueur pour la formation professionnelle. À défaut, il lui paraît impossible d'instaurer un système de qualité.

Elle déplore ensuite l'absence de critères pédagogiques essentiels quant aux objectifs, contenus et de suivi permettant la réalisation d'un stage de qualité. La CSL s'oppose également au principe d'une indemnisation facultative pour les stages prévus par un établissement d'enseignement: les indemnités dépendront de la bonne volonté des entreprises et divergeront fortement selon les secteurs professionnels et les entreprises. Le texte proposé risque par ailleurs de renforcer le problème du recours massif à des stagiaires par certaines entreprises. Afin d'éviter les abus, la CSL demande de prévoir des garde-fous veillant à ce que les stagiaires ne soient affectés à un travail normal dans l'entreprise en remplacement d'un salarié ou pour subvenir à des besoins temporaires de main d'œuvre.

La CSL insiste que tout effort mérite compensation et réclame une indemnisation mensuelle des stagiaires. Elle réitère par ailleurs sa revendication que les périodes de stages supérieures à 4 semaines sur une année devraient être assimilées à des périodes de travail effectif et être prises en compte pour le régime d'assurance-pension.

La CSL critique les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle qui s'adressent à des étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement ou sortis de l'enseignement depuis 12 mois au maximum. Elle craint que les montants modestes fixés pour la rémunération et les durées proposées risquent de contribuer à la précarisation des jeunes. Elle estime que les contrats spécifiques qui existent actuellement pour les élèves et étudiants ayant achevé leurs études (contrats élèves et étudiants, contrats appui-emploi et contrats d'initiation à l'emploi) sont suffisants.

Des amendements proposés au projet initial ont tenu compte de certaines remarques de la CSL. Cette dernière a donné un avis favorable à la version amendée du projet de loi.



# PARTIE III La formation continue



# 1. LA FORMATION CONTINUE -LE COFINANCEMENT ÉTATIQUE

En 2015, des ajustements quant au soutien financier des entreprises par l'État dans le cadre de la formation professionnelle ont été décidés étant donné qu'il s'est avéré que :

- les moyennes et les grandes entreprises sont largement favorisées;
- l'inégalité quant à la participation à des formations continues suivant le sexe et le statut professionnel persistent (la formation continue profite d'abord aux salariés les mieux formés);
- un véritable marché de la formation s'est mis en place au Luxembourg et ce sans véritable monitoring « qualitatif » : pas d'exigences au niveau des programmes de formation ni au niveau des formateurs.

La Chambre des salariés déplore que ces ajustements ont comme seul et unique objectif de réaliser des économies financières et qu'aucune mesure proposée n'aborde l'aspect qualitatif de la gestion de la formation continue en entreprise, respectivement qu'aucune d'entre elles n'incite davantage les entreprises à investir dans les compétences de leurs salariés. Notre chambre professionnelle est d'avis qu'une politique efficace de formation professionnelle continue ne saurait reposer presqu'exclusivement sur des incitations financières visant à encourager les entreprises dans la formation de leurs salariés. Elle ne peut adhérer à une telle logique de dépense qui selon elle dénature le sens même de la formation professionnelle continue, à savoir contribuer à l'avancement professionnel des salariés et à leur promotion sociale ainsi qu'à la pérennité de l'entreprise.

De ce fait la Chambre des salariés a pris l'initiative de développer quelques propositions afin d'aider à développer un des éléments fondamentaux de notre démocratie sociale : la formation continue.

#### LES PROPOSITIONS DE LA CSL

# 1. INTRODUIRE UN PRINCIPE GÉNÉRAL QUI CONFÈRE À TOUT SALARIÉ UN VÉRITABLE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION CONTINUE ET UNE VALORISATION DE SES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DE LA VIE

La CSL suggère de développer l'accès de tous les salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Il serait important d'impliquer les représentants du personnel, dans le processus de décision quant à l'élaboration même du plan de formation de l'entreprise ; il conviendrait de réexaminer tant l'élaboration que la validation des plans de formation des entreprises avec le but de rendre l'accès à la formation aussi équitable que possible pour toutes les catégories de salariés et de faire converger les intérêts du salarié et de l'entreprise tout en gardant une cohérence avec la politique formation de cette dernière.

Dans cette optique la CSL plaide pour l'introduction d'un principe général qui confère à tout salarié un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie.

#### 2. CRÉER UN CONSEIL NATIONAL DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Il serait utile de créer un conseil à gestion tripartite dont la mission consisterait à évaluer les plans de formation des entreprises mis en œuvre dans le cadre de la loi modifiée du 22 juin 1999. Il conviendrait d'évaluer notamment la participation et la satisfaction des bénéficiaires, la satisfaction des entreprises, de proposer des actions de formation et des publics prioritaires. Un relevé de données quantitatives et qualitatives relatives à la formation professionnelle continue (bilan social/formation national) constituerait une base objective pour les discussions sur les politiques de formation futures.

# 3. PROMOUVOIR ET FACILITER L'ACCÈS À DES FORMATIONS CONTINUES PLUS LONGUES ET QUALIFIANTES

La formation continue devrait pouvoir offrir de véritables 2°, 3°, voire 4° chances pour tous ceux qui n'avaient pas l'occasion ou les moyens de saisir leur 1ère chance lors de leur parcours de formation initiale.

#### • Augmenter la durée et revoir le mode de calcul du congé individuel de formation (CIF)

Un nouvel élan serait nécessaire pour adapter le CIF et le compléter par des outils additionnels afin de faciliter l'accès à des formations continues plus longues et qualifiantes et cela surtout aux personnes plus fragiles.

Le CIF devra être adapté de façon à augmenter et à faciliter le nombre de formations qualifiantes pouvant être suivies (il pourrait à cet effet, s'agencer le cas échéant, avec d'autres dispositifs de formation existants, comme la Validation des Acquis de l'Expérience).

#### • Introduire un véritable droit à la qualification

L'introduction de périodes de professionnalisation en entreprise devrait permettre aux salariés, surtout aux salariés peu ou pas qualifiés et aux salariés âgés fragilisés de participer à des actions de formation pour acquérir une qualification reconnue voire complémentaire et ce en vue de leur maintien dans l'emploi. Ceci nécessiterait en premier lieu un accord au préalable entre partenaires sociaux afin de définir la nature des engagements auxquels souscrit l'entreprise avant le départ en formation des salariés concernés : faciliter le recours au travail à temps partiel, maintien de la rémunération et autres.

Il ne suffirait donc plus que l'entreprise et les représentants du personnel élaborent un plan de formation interne mais qu'ils proposent également un plan de qualification qui comporte des perspectives d'évolution professionnelle pour les salariés.

#### Élargir davantage les possibilités de formation continue

Une réorganisation des cours d'adultes et une modernisation des dispositions ayant trait à l'organisation des études secondaires techniques et en éducation des adultes seraient à envisager, avec le cas échéant, des critères d'évaluation, des critères d'accès et de promotion spécifiques. Les actuelles dispositions devraient être élargies peu à peu aux études supérieures, et l'organisation des formations telles que les brevets de technicien supérieurs, les bachelors et les masters devraient connaître des modifications similaires

À l'instar des centres de compétences dans l'artisanat, des formations qualifiantes (telles que celles référencées actuellement au Cadre luxembourgeois des qualifications, CLQ) seraient à organiser par des organismes nationaux en coopération avec les fédérations, les syndicats et les chambres professionnelles concernées. Les contenus et les compétences visés devraient notamment être analogues à ceux des modules de l'enseignement secondaire technique et devraient être validés par le MENJE et le MESR pour l'obtention des différents diplômes.

Des formations suivies dans des instituts de formation tels les centres de formation des chambres professionnelles, les instituts de formation sectoriels, les communes, etc. compléteraient non seulement l'offre étatique mais seraient à prendre en considération/à valider, sous certaines conditions, lors de l'élaboration du parcours individuel de l'apprenant et pour la certification.

L'apprenant devrait pouvoir recourir à un dispositif d'orientation et de guidance (information, conseil et encadrement) afin de démêler en toute connaissance les différents choix de formation qui sont possibles. Si possible, il conviendrait d'élaborer un parcours individuel de formation lequel tient compte des acquis de l'apprenant.

#### • Prévoir des possibilités additionnelles pour stimuler les intéressés à entamer un apprentissage

Afin d'inciter et de stimuler les salariés (et les jeunes) à entamer un apprentissage, il serait opportun de prévoir des possibilités additionnelles d'accès pour ces derniers, notamment par la possibilité de conclure des contrats de travail à durée indéterminée comportant une période d'apprentissage à l'issue de laquelle la relation contractuelle se poursuit naturellement.

#### Promouvoir et simplifier le dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience, VAE

Afin de pouvoir reconnaître une valeur aux acquis de l'expérience, les entreprises et les représentants salariaux seraient invités à faire connaître le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience à l'intégralité de leurs salariés et incités à les accompagner dans cette démarche individuelle. Il importe de promouvoir des systèmes d'évaluation qui prennent en compte l'ensemble des compétences et des connaissances d'un individu, et non la manière dont il les a acquises, ni le lieu où il les a acquises. Dans ce contexte il conviendrait de faciliter et d'adapter les procédures et les outils actuels de la validation et d'instaurer un congé VAE permettant à chaque salarié de s'absenter pendant son temps de travail pour entamer une démarche de validation.

#### 4. REPENSER L'ACTUEL SYSTÈME DE FINANCEMENT

Le système de financement de l'accès collectif avec des mécanismes de contrôle complexes s'appuyant sur un principe majoritairement déclaratif privilégie surtout les moyennes et les grandes entreprises.

En ce qui concerne les personnes qui ont le moins bénéficié du co-investissement étatique, il serait légitime sur le plan social que l'État contribue à établir des droits et à organiser des ressources favorisant l'accès à la formation professionnelle continue, surtout sous l'aspect qualifiant.

#### 50 000 PERSONNES FORMÉES AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES

## 2. LES COURS DU SOIR

Les cours du soir, un succès grandissant avec plus de 23 000 participants et plus de 1 000 diplômés au cours du dernier quinquennat 2014-2018



Depuis le lancement des premiers cours du soir dans le domaine de la bureautique au début des années 70, la notoriété et le succès des cours du soir n'ont cessé de grandir. À ce jour, le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) de la Chambre des salariés propose, pas moins de 250 modules dans divers domaines de formation : Bureautique et Informatique, Comptabilité et Contrôle de gestion, Droit, Action commerciale, Compétences sociales, Économie et Gestion, Logistique et Achat.

#### La formation continue est aujourd'hui une nécessité pour tous

Conscient du fait que la formation constitue un puissant instrument de promotion sociale et qu'elle contribue fortement à l'essor économique du pays, la CSL met tout en œuvre afin d'inciter et de faciliter l'accès au plus grand nombre d'intéressés à se former. Pour ce faire, l'offre de formation en cours du soir est conçue pour des personnes de tous niveaux scolaires et est proposée :

- en soirée et en journée ;
- en plusieurs langues (français, allemand, anglais, luxembourgeois et portugais);
- en modules capitalisables;
- à des prix abordables.

L'objectif premier du LLLC est de permettre aux individus, à tout âge et à leur rythme de se perfectionner, de se recycler ou de se reconvertir en suivant des formations de qualité sanctionnées par des certificats ou des diplômes. Suite à la réussite aux examens, les candidats se voient délivrer des certificats signés par le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ou des diplômes co-signés par ce même ministre ainsi que par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

#### Nombre de certificats et de diplômes émis sur la période 2014-2018

	TOTAL
Certificats	13 484
Diplômes	969
DEPFC	38

Afin de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et d'informer à grande échelle sur l'offre de formation ainsi que sur les aides à la formation continue (congé individuel de formation, aménagement du temps de travail, etc.) dont peuvent bénéficier les particuliers, la CSL envoie toutes les années une brochure à tous les ménages du pays et propose des séances d'information à intervalles réguliers.

#### Pour ses apprenants, le LLLC se développe constamment

Les cours du soir du LLLC connaissent un succès toujours grandissant. Entre 2014 et 2018, le LLLC a enregistré plus de 31 000 inscriptions. Les équipes du LLLC se sont investies pour le développement de ses services et de son offre.

Voici les nouveautés les plus marquantes de ces cinq dernières années :

- l'entrée en vigueur de nouvelles modalités d'inscription en ligne ;
- l'ouverture des comptes utilisateurs ;
- la possibilité d'effectuer des paiements en ligne ;
- la refonte du domaine « Informatique et Bureautique » ;
- la naissance d'un nouveau domaine, celui de la « Logistique et Achat » ;
- la création de 60 nouveaux modules ;
- le développement de l'offre des cours en langue anglaise ;
- l'élargissement de l'offre des cours du soir en cours de jour ;
- l'implémentation et la généralisation d'une plateforme électronique d'apprentissage.

# Une modernisation dans ses outils : la création d'un compte personnel administratif, la mise à disposition d'une plateforme électronique d'apprentissage

L'année 2015 a vu l'entrée en vigueur de nouvelles modalités d'inscription en ligne afin d'optimiser la qualité des services du LLLC. Ce nouveau processus d'inscription simplifie désormais la vie des participants. Grâce à ce compte, l'intéressé gagne du temps lors de l'inscription avec un pré-remplissage de ses données (concept du once-only) et peut gérer lui-même ses données personnelles. Il peut piloter son parcours de formation, visionner ses inscriptions en cours ainsi que régler ses frais d'inscription en ligne.

L'implémentation d'une plateforme électronique d'apprentissage MODLE-LLLC, un nouvel outil numérique proposé dès 2016 et généralisé à tous les cours à partir de septembre 2017 facilite l'acquisition des savoirs et des savoir-faire.

Les avantages d'une telle plateforme sont multiples :

- davantage de communication entre intervenants et participants, avant et après chaque session de formation;
- une mise à disposition de supports de cours électroniques et la mise à disposition d'outils pédagogiques électroniques;
- un hébergement d'outils et de supports pédagogiques ;
- une plus grande flexibilité dans le processus d'apprentissage;
- une approche personnalisée et un suivi individualisé de l'apprenant;
- une création de communautés d'apprentissage ;
- une évaluation en ligne des sessions de formation.

En 2018, 63% des participants utilisaient cet outil dans le cadre de leurs formations au LLLC.

# Une offre de formation qui reflète la réalité du paysage socioéconomique du pays, accompagne et prépare les apprenants à ses évolutions

Les programmes des cours du soir sont continuellement mis à jour afin de répondre aux exigences d'un marché de l'emploi en mutation. Chaque année un nombre important de modules de formation ont fait l'objet d'actualisation, de révisions plus conséquentes ou ont été créés.

Sur le dernier quinquennat, plus de 60 nouveaux modules ont été conçus tous domaines confondus. L'élargissement de cette offre a permis de toucher un public cible plus large tant par la thématique abordée que par les langues véhiculaires dans lesquelles ces cours sont donnés.

Le LLLC s'est investi en 2017 pour le développement de l'offre des cours du soir en langue anglaise afin de permettre aux intéressés qui évoluent dans un contexte anglophone ou international de pouvoir suivre une formation dans une langue qui leur est plus familière. Au cours de la période 2014-2018, cette offre est passée de 29 à 84 modules.

# Au-delà de ces activités, d'autres nouveautés ont fait leur apparition au cours du dernier quinquennat : nouveau format, nouveau domaine, nouveaux profils

Toujours porté par sa motivation de faciliter l'accès à la formation continue au plus grand nombre, le LLLC a lancé à la rentrée 2017, une nouvelle formule en cours du jour, en suivant le même concept que les cours du soir, c'est-à-dire avec les mêmes contenus, en cours modulaires organisés en sessions de 2 à 3 heures, se clôturant par un examen donnant droit à un certificat cosigné par le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Ce nouveau format propose aujourd'hui 24 modules.

Par ailleurs, l'année 2017 a vu naître le nouveau domaine de la « Logistique et Achat ». Le premier profil diplômant créé vise à donner une culture générale du secteur de la logistique, une première approche à la gestion d'entrepôts et à la chaîne logistique. Depuis 2018, un nouveau profil orienté « Achats » a complété l'offre en proposant aux apprenants de mieux comprendre les composantes de l'import-export par une introduction aux achats, aux déclarations douanières et au contrats commerciaux.

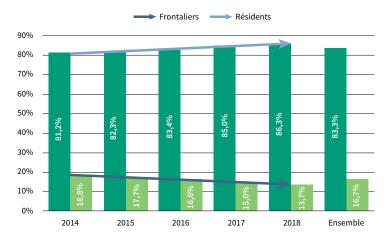
17 nouveaux profils diplômants qui complètent parfaitement l'offre pérennisée au fil des années ont été créés. Ils portent le nombre de diplômes à 42.

#### Quelques statistiques sur les cours du soir

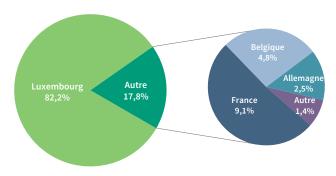
#### Des participants résidants essentiellement au Luxembourg

La proportion des participants résidents a augmenté de plus de 5 points au cours des 5 dernières années.





Graphique 2 - Répartition des participants selon leur pays de résidence, 2014-2018

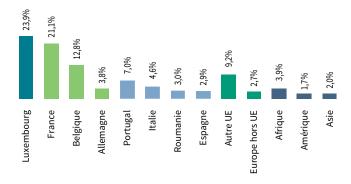


82,2% des participants aux cours du soir résident au Luxembourg et 16,4% sont des frontaliers dont plus de la moitié vit en France.

#### Des résidents de diverses nationalités

Parmi les résidents au Luxembourg inscrits aux cours du soir, un quart d'entre eux ont la nationalité luxembourgeoise (23,9%), un sur cinq est français et 12,8% sont belges.

Graphique 3 - Répartition des participants selon leur origine, 2014-2018

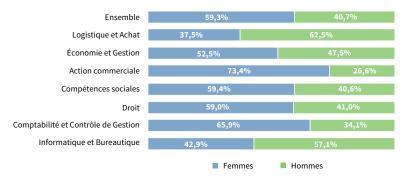


#### Des préférences suivant le genre

Les participantes montrent une nette préférence pour les profils des domaines « Action commerciale » et « Comptabilité et Contrôle de gestion », les hommes quant à eux, s'orientent plutôt vers les domaines « Informatique et Bureautique » et « Logistique et Achat ».

Les femmes sont plus nombreuses à s'inscrire aux cours du soir que les hommes.

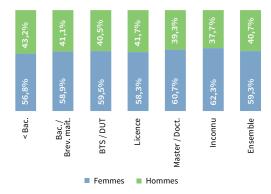
Graphique 4 - Représentation des genres dans les différents domaines, 2014-2018



#### Une proportion de femmes qui augmente avec le niveau de diplôme

Selon les niveaux d'études, les femmes représentent entre 56,8% et 62,3% des inscrits contre 37,7% et 43,2% pour les hommes.

Graphique 5 - Répartition des genres par niveau d'études, 2014-2018

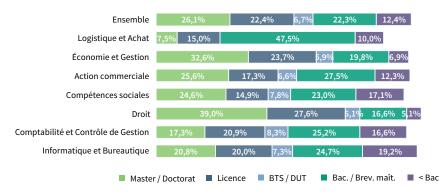


#### Les plus diplômés, indépendamment du genre, se forment davantage

Dans les cours du soir, 26,1% des inscrits sont titulaires d'un master ou d'un doctorat et 12,4% ont un niveau inférieur au BAC.

Les inscrits ayant au moins le niveau Licence suivent davantage les enseignements des profils « Droit » et « Économie et Gestion ».

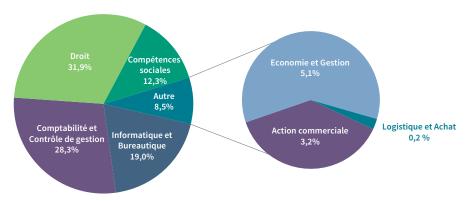
Graphique 6 - Répartition des inscriptions par domaine et par niveau d'études, 2014-2018



## Les cours des domaines du « Droit » et de la « Comptabilité et Contrôle de gestion » les plus fréquentés

Près d'un tiers des participants est inscrit dans un module du domaine du « Droit ». Plus de 28% sont inscrits en « Comptabilité et Contrôle de gestion ». Ces deux domaines comptabilisent à eux seuls, plus de 60% des effectifs.

**Graphique 7 - Fréquentation par domaines, 2014-2018** 

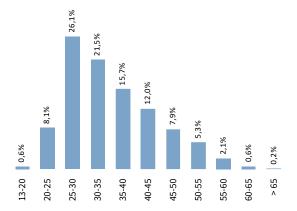


#### Des auditeurs plus jeunes

Les plus jeunes (moins de 20 ans) et les plus âgés (55 ans et plus), représentent la part la plus infime parmi les personnes qui suivent les cours du soir avec respectivement 0,6% et 2,7% de représentativité.

Les tranches d'âges entre 25 et 35 ans sont les plus investies dans leur formation continue puisqu'elles représentent à elles seules 47,6% des participants.

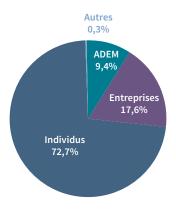
Graphique 8 - Inscrits selon l'âge, 2014-2018



#### Les participants financent leurs projets de développement

Près de 73% des modules de cours du soir sont prises en charge par les participants eux-mêmes.

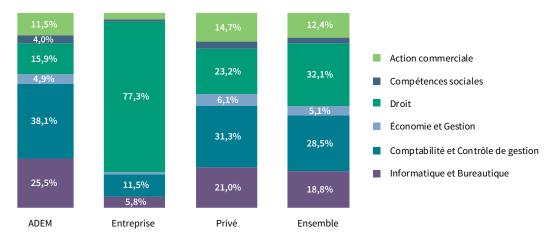
Graphique 9 - Répartition par profile de financeur, 2014-2018



#### Les entreprises financent majoritairement des formations juridiques

Les formations subventionnées par l'ADEM pour les demandeurs d'emploi sont principalement celles en « Comptabilité et Contrôle de gestion » et en « Informatique et Bureautique ».

Graphique 10 - Répartition des choix de modules par rapport aux profils de financeurs, 2014-2018



## 3. LES SÉMINAIRES



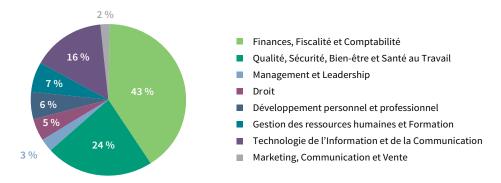
Le LLLC de la CSL offre chaque année des séminaires dans différents domaines de formation et ce dans les différentes langues véhiculaires du pays. Ces formations s'adressent aux salariés désirant élargir leur champ de compétences et acquérir des connaissances pratiques dans leur domaine professionnel ou encore d'un point de vue personnel.

Afin de garantir aux participants une formation de qualité, le LLLC sélectionne des formateurs ayant une grande expérience dans le domaine offert et s'assure d'une mise à jour régulière des différents thèmes en fonction des changements de loi et règlementation et autres nouveautés.

Les séminaires sont en général d'une durée de ½ journée à 3 jours et se déroulent dans les locaux de du LLLC. Ces dernières années, afin de satisfaire les demandes provenant des

salariés, le nombre de séminaires organisés par le LLLC a significativement augmenté. De 2014 à 2018, 494 séminaires ont été organisés pour 4786 participants (323 séminaires pour 3994 participants dans le quinquennat précédent). Par ailleurs, certains domaines ont présenté une évolution fort importante, tel que le domaine des Finances, Fiscalité et Comptabilité ainsi que du Développement Personnel et Professionnel, démontrant ainsi les besoins du public.

Graphique 1 - Répartition du nombre de participants par domaine, 2014-2018

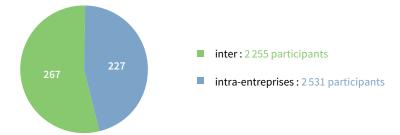


#### Les séminaires intra-entreprises : du sur-mesure de qualité!

Tous les séminaires proposés par le LLLC peuvent être offerts en interne, dans les entreprises, et ajustés à la demande du client. Ensemble avec le formateur et en collaboration avec le client, la formation est adaptée à l'activité et aux besoins spécifiques de l'entreprise.

De 2014 à 2018, le LLLC a organisé 227 séminaires intra-entreprises et ce pour 2.531 participants, contre 114 formations pour 1.025 participants dans le quinquennat précédent, soit plus du double.

Graphique 2 - Nombre de séminaires, 2014-2018



# 4. LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES

# La collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) étendue en incluant comme nouveau partenaire d'envergure l'Université de Strasbourg

Vu les succès du Master Marketing et Communication des Entreprises, dont la 6° promotion s'est achevée en 2018 et du Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail dont la 4° promotion s'est achevée en 2018, la Chambre des salariés a étendu sa collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II). Ainsi, la CSL a signé en 2015 un accord de coopération international avec l'Université Panthéon-Assas et l'Université de Strasbourg afin de lancer au Luxembourg les **deux Masters Management de Projets Logistiques et Achat International**. Cette formation d'une durée de 2 ans répond à un réel besoin sur le marché du travail et a dès lors rencontré un grand succès au Luxembourg, de manière qu'une deuxième promotion a été lancée en 2017. Les deux promotions organisées entre 2015 et 2018 ont totalisé 16 inscrits.



#### Masters Management de Projets Logistiques et Achat International

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P1	2015-2017	8 inscrits
P2	2017-2018	8 inscrits



Après le beau succès de la collaboration avec les deux universités partenaires dans le cadre des Masters Management de Projets Logistiques et Achat International, il ne fut qu'un pas vers la signature d'un nouveau partenariat avec l'Université de Strasbourg pour le lancement du **Master Commerce Électronique**, prévu en 2019.

De 2014 à 2018 le Master Marketing et Communication des Entreprises a compté 36 inscrits, tandis que le Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail en a compté 46 sur ces cinq dernières années.



#### Master Marketing et Communication des Entreprises

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P4	2013-2014	16 inscrits
P5	2015-2016	9 inscrits
P6	2017-2018	11 inscrits



#### Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P2	2013-2014	18 inscrits
P3	2015-2016	19 inscrits
P4	2017-2018	9 inscrits

# Le Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée avec l'Université Paris-Nanterre

En collaboration avec l'Université Paris-Nanterre (Paris X), la Chambre des salariés organise depuis de maintes années le **Master Banque, Finance, Assurance** qui répond à un besoin évident sur le marché du travail luxembourgeois dominé par le secteur tertiaire de l'économie au sein duquel le domaine de la finance et de l'assurance joue un rôle certain.

Entre 2014 et 2018, plusieurs promotions de ce master ont été organisées, totalisant 104 inscrits :



Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée			
Promotion	Année(s)	Inscriptions	
P5	2012-2014	22 inscrits	
P6	2013-2015	21 inscrits	
P7	2014-2016	21 inscrits	
P8	2015-2017	18 inscrits	
P9	2016-2018	12 inscrits	
P10	2018-2020	10 inscrits	

# La finance en anglais : le Master Financial Analysis and Strategy avec l'IGR-IAE de l'Université de Rennes I

Le **Master Financial Analysis and Strategy** est organisé en collaboration avec l'IGR-IAE de l'Université de Rennes I et fut notre première formation universitaire en langue anglaise. La place financière luxembourgeoise étant très internationale ce master permet à des personnes non-francophones de se former dans le domaine de la finance.

Les trois promotions organisées entre 2014 et 2018 ont totalisé 21 candidats.



#### **Master Financial Analysis and Strategy**

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P1	2013-2014	6 inscrits
P2	2015-2016	7 inscrits
P3	2017-2018	8 inscrits

#### La collaboration avec l'Université du Luxembourg

La Chambre des salariés a signé en décembre 2016 une convention de partenariat avec l'Université du Luxembourg afin de proposer le Bachelor Sciences Sociales et Éducatives en cours d'emploi, qui vient renforcer une collaboration déjà existante dans le cadre du Bachelor en Informatique pour lequel une convention a été signée en juin 2016.

Le **Bachelor en Informatique** a été créé pour répondre au besoin du marché du travail en informaticiens diplômés. Ce cursus débouche sur des emplois de développeur informatique, analyste programmeur, administrateur réseau ou webmaster, dans tous les secteurs d'activités.

L'objectif premier de ce cursus est de fournir aux étudiants adultes un socle de savoirs fondamentaux en mathématiques, programmation et algorithmique. Au-delà, des thématiques plus pointus sont également traités tels que le développement d'applications mobiles, l'informatique bancaire ou encore le test logiciel. L'enseignement est focalisé sur les compétences informatiques et non sur des domaines périphériques ou des produits particuliers

Au vu de l'évolution de notre société et de l'économie, on peut prévoir que cette tendance en besoins de qualifications, déjà très prégnante actuellement, se renforcera dans le futur.



Bachelor en Informatique			
Promotion	Année(s)	Inscriptions	
P1	2016-2018	10 inscrits	
P2	2017-2019	14 inscrits	
P3	2018-2020	13 inscrits	

Le **Bachelor Sciences Sociales et Éducatives** permet aux personnes détentrices d'un diplôme d'éducateur diplômé ou d'éducateur gradué de faire valoir leur expérience professionnelle et d'obtenir en formation continue un diplôme leur permettant d'apporter une validation académique à leurs connaissances et savoir-faire. Cette formation universitaire d'une durée de deux ans leur offre également la possibilité de poursuivre leurs études dans le but d'acquérir un master. La collaboration avec l'Université du Luxembourg a rencontré un énorme succès de manière à ce qu'après le lancement de la première promotion du Bachelor Sciences Sociales et Éducatives en septembre 2017 avec 24 inscrits, une deuxième promotion a été lancée en 2018 avec 20 personnes, totalisant ainsi 44 inscrits en 2018.



Bachelor Sciences Sociales et Éducatives			
Promotion	Année(s)	Inscriptions	
P1	2017-2019	24 inscrits	
P2	2018-2020	20 inscrits	

#### Une nouvelle collaboration aux portes de notre frontière avec l'IUT Henri Poincaré de l'Université de Lorraine

La première promotion de la **Licence Professionnelle Gestion Comptable, Parcours Contrôle de Gestion** a démarré en février 2015. Cette formation vise toutes les personnes qui souhaitent acquérir une connaissance technique et approfondie en contrôle de gestion.

Il s'agit de la première licence intégrant des cours du soir du LLLC. En effet, pour la première fois, des modules cours du soir ont été reconnus par une université et ont été intégrés dans un cursus universitaire. Cette reconnaissance atteste de la qualité et du sérieux de l'offre de formation du LLLC et surtout valorise encore davantage les candidats ayant validé leurs examens aux modules de cours du soir.

Un avantage certain de ce cursus réside dans la composante luxembourgeoise qu'apporte les cours du soir du LLLC à ce diplôme. Ainsi, les spécificités socio-économiques et juridiques luxembourgeoises sont couvertes.



Licence Gestion Comptable			
Promotion	Année(s)	Inscriptions	
P1	2015-2017	12 inscrits	
P2	2017-2019	16 inscrits	

#### Un partenariat avec l'UFEP et l'Université de Lorraine

Forte d'expériences positives de longue durée avec l'Université de Lorraine, la Chambre des salariés a lancé en 2018 en collaboration avec l'UFEP (Unité de Formation et d'Éducation Permanente de l'APEMH (Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés) et l'Université de Lorraine, le **Master Management des Organisations du Secteur Sanitaire et Social**. Ce master s'adresse aux personnes ayant suivi précédemment la formation managériale organisée par l'UFEP et la CSL et permet aux candidats de valider leurs connaissances, savoir-faire et savoir-être par un diplôme reconnu dans le cadre du processus de Bologne. La première promotion a débuté en 2018 et compte 10 inscrits.

#### Un partenariat confirmé avec l'IAE de l'Université de Lorraine

Le Master en Administration des Affaires (MAA), qui tout au départ portait l'intitulé DESS (Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées) en management d'entreprise et avait entretemps été renommé en Master en Administration des Entreprises (MAE), est organisé par la CSL en formation continue depuis 1996 et connaît toujours le même succès qu'à ses débuts. Ce master s'adresse à des cadres (ingénieurs, informaticiens, pharmaciens, juristes, etc.) appelés à gérer une entreprise et n'ayant pas d'expérience particulière dans le domaine de la gestion. À partir de 2018, des cours en blended learning ont été intégrés dans le parcours.



#### **Master Administration des Affaires**

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P18	2013-2014	15 inscrits
P19	2014-2015	11 inscrits
P20	2015-2016	11 inscrits
P21	2017-2018	15 inscrits
P22	2018-2019	13 inscrits

La première promotion de la **Licence Sciences de Gestion** (LSG), en collaboration avec l'IAE de Nancy a été lancée en 2009 avec 10 inscrits. Depuis un total de 80 candidats se sont inscrits à cette formation. La Licence Sciences de Gestion est une formation concernant surtout des détenteurs d'un Bac+2 dans le domaine de la gestion et vise à former des généralistes de la gestion qui sont rapidement opérationnels. Elle permet aux étudiants d'acquérir une solide culture dans toutes les disciplines des sciences de gestion.



Lico	200	cion	co de	Gestion
i icei	nce :	scien	ce ae	• Gestion

Promotion	Année(s)	Inscription	
P4	2014-2015	15 inscrits	
P5	2014-2016	9 inscrits	
P6	2015-2017	10 inscrits	
P7	2017-2019	11 inscrits	

# Le Diplôme d'Université Gestion de l'Égalité, de la Non-discrimination et de la Diversité avec l'Université de Lorraine

Dans un monde où les migrations s'intensifient, où la multi-culturalité devient la règle et où la population vieillit, une prise de conscience des problématiques liées à la diversité devient indispensable. C'est dans ce cadre que le **DU Gestion de l'Égalité, de la Non-discrimination et de la Diversité** a été organisé avec l'Université de Lorraine. La deuxième promotion s'est achevée en 2015 avec 8 participants.

# Le Diplôme d'Université Techniques de Relaxation et Sophrologie avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne

Le **DU Sophrologie**, qui s'étend sur deux années, est organisé depuis de nombreuses années en partenariat avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne et a rencontré un réel succès permettant ainsi à de nombreuses personnes issues du domaine de la santé, du milieu paramédical, du secteur des ressources humaines et autres se former aux techniques de relaxation. Entre 2014 et 2018, 67 personnes ont suivi les cours de la 1ère année de cette formation et 46 candidats ont été inscrit dans la 2e année permettant l'obtention du diplôme d'université (DU).



#### Diplôme d'Université Techniques de Relaxation et Sophrologie – 1ère année

		1
Promotion	Année(s)	Inscriptions
P3	2014	12 inscrits
P4	2015	14 inscrits
P5	2016	14 inscrits
P6	2017	17 inscrits
P7	2018	10 inscrits

#### Diplôme d'Université Techniques de Relaxation et Sophrologie – 2e année

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P2	2016	18 inscrits
P3	2017	15 inscrits
P4	2018	13 inscrits

#### Vers le Nord : un nouveau partenariat avec l'Université de Lille

En janvier 2018, la Chambre des salariés du Luxembourg a signé une convention de partenariat avec l'Université de Lille permettant la délocalisation de formations de cette université de réputation vers le Luxembourg. En juillet. 2018 a suivi la signature concernant le partenariat pédagogique pour l'organisation du **Diplôme Universitaire** (**DU**) de **Sophrologie** qui sera organisé au Luxembourg à partir de l'année 2019. Cette formation s'adresse aux professionnels du domaine médical, paramédical, éducatif, psycho-social et associé et permet à ces professionnels de se former aux techniques de relaxation et plus spécifiquement à la sophrologie. Ces méthodes deviennent de plus en plus indispensables pour assurer le bien-être dans un monde en accélération permanente.

# 5. LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

#### ICHEC-Entreprises : de la finance aux soft-skills

Pour répondre à la diversité des besoins en formation au Luxembourg, qui s'étendent de la finance aux ressources humaines en passant par la gestion, le LLLC collabore depuis de nombreuses années avec ICHEC-Entreprises, centre spécialisé de la Haute École de Commerce ICHEC à Bruxelles.

Ce partenariat a permis de proposer au Luxembourg des diplômes <sup>12</sup> attestant des connaissances dans une matière bien spécifique et s'adressant à un public déjà détenteur d'une diplôme de l'enseignement supérieur. Il s'agit de formations courtes de 80 heures de cours, clôturées par un mémoire.

Ainsi, le Diplôme en **Gestion de Patrimoine** a totalisé 19 participants de 2014 à 2015 et le Diplôme en **Ingénierie Financière** a compté 9 inscrits sur cette même période.

Le Diplôme en **Risk Management** a rencontré un succès continu avec le lancement de 3 promotions et un total de 31 inscriptions entre 2014 et 2018.

Le Diplôme en **Management et Développement (Coaching) des Hommes**, qui touche aux domaines des softskills et des ressources humaines, a totalisé 35 candidats de 2014 à 2017.

Finalement, la collaboration avec ICHEC-Entreprises a permis d'organiser au Luxembourg le **Certificat en Contrôle Interne**, qui prépare à la certification mondialement reconnue CICS (Certified Internal Control Specialist) de l'ICI (Internal Control Institute). Trois promotions, avec en tout 34 inscrits, ont été organisées entre 2014 et 2017.

<sup>12</sup> Il s'agit d'un diplôme attestant des connaissances dans la matière étudiée, mais le diplôme ne correspond ni à un diplôme de Bachelor, ni à un diplôme de Master selon le système de Bologne, et ne peut dès lors pas donner lieu à une inscription au registre des titres au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.



#### Diplôme en Gestion de Patrimoine

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P2	2013-2014	9 inscrits
P3	2014-2015	10 inscrits

#### Diplôme en Risk Management

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P5	2014-2015	8 inscrits
P6	2016-2017	13 inscrits
P7	2017-2018	10 inscrits

#### Diplôme en Management et Développement (Coaching) des Hommes

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P4	2013-2014	14 inscrits
P5	2014-2015	9 inscrits
P6	2016-2017	12 inscrits

#### Diplôme en Ingénierie Financière

Promotion	Année(s)	Inscriptions		
P2	2014-2015	9 inscrits		



#### Certificat Contrôle Interne (CICS)

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P2	2014-2015	16 inscrits
P3	2016	10 inscrits
P4	2017	8 inscrits

#### Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU-A)

Le DAEU-A, option littéraire, est organisé depuis de maintes années par la Chambre des salariés en collaboration avec l'Université de Lorraine. Cette formation qui dure une année académique permet à des non-bacheliers d'acquérir un diplôme équivalent au diplôme de fin d'études secondaires et permet aux lauréats d'accéder à l'université et d'y poursuivre des études. Il ouvre des portes à des personnes qui dû à un parcours souvent difficile n'ont pas pu achever leurs études en formation initiale et constitue dès lors une réelle opportunité. Six promotions avec un total de 363 inscrits sur une durée de 5 ans témoignent du succès qu'a rencontré ce cursus.



#### Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU-A)

Promotion	Année(s)	Inscriptions
P3	2013-2014	58 inscrits
P4	2014-2015	67 inscrits
P5	2015-2016	61 inscrits
P6	2016-2017	72 inscrits
P7	2017-2018	40 inscrits
P8	2018-2019	65 inscrits

#### **Formations Cisco**

Depuis les débuts du programme en 1997, près de 8 millions de candidats ont suivi les cours de la Cisco Networking Academy à travers le monde. CISCO est la référence mondiale de solutions réseaux numériques et de formations spécialisées dans ce domaine.

La Chambre des salariés est devenue en 2002 Cisco Academy Support Center pour le Luxembourg ainsi qu'Academy Training Center par le biais du Luxembourg Lifelong Learning Center et propose des cours agréés Cisco.

Pour suivre les évolutions technologiques de notre société de plus en plus digitalisée et interconnectée, le LLLC a décidé d'élargir sa palette d'offre de formations permettant de préparer les salariés à répondre aux défis de la digitalisation.

À cette fin, en complément du parcours CCNA – Cisco Certified Network Associate, le LLLC a élargi son offre en proposant au 1<sup>er</sup> semestre 2017 la formation CCNP – Cisco Certified Network Professional. Les trois modules des cours CCNP Routing and Switching couvrent toute l'étendue des concepts des réseaux d'entreprise, y compris les concepts avancés de routage, de commutation et de dépannage.

Ensuite, en septembre 2018, le LLLC enrichit encore son offre avec l'ensemble des cours proposés actuellement par la Cisco Networking Academy (Introduction to Cybersecurity, IT Essentials, Big Data & Analytics, Connecting Things, etc.)

En parallèle de son activité de formation continue, la CSL a également élargi ses partenariats. Le Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette (LTE) a été agréé le jeudi 22 mars 2018 par la CSL en tant que « *Cisco Training Academy »*. Le LTE pourra désormais délivrer, entre autres, des cours agréés Cisco sur les réseaux numériques et sur les technologies de l'information. Avec le Lycée des Arts et Métiers (LAM), qui avait déjà été agréé, il est porté à deux le nombre de lycées publics agréés Cisco Academy par la Chambre des salariés au Luxembourg.

L'objectif conjoint de la CSL et de ces deux lycées est d'apporter aux élèves, étudiants et adultes en formation continue les compétences techniques et cognitives nécessaires pour réussir dans le monde numérique d'aujourd'hui.

#### Cisco

Année(s)	Inscriptions
2014	47 inscrits
2015	59 inscrits
2016	28 inscrits
2017	36 inscrits
2018	28 inscrits

#### Formation pour délégués à la sécurité





Depuis 2009, le partenariat Association d'assurance accident – Division de la santé au travail du ministère de la Santé – Inspection du travail et des mines – Chambre des salariés propose des formations de base et spécifiques pour les délégués à la sécurité et à la santé. En 2015, les programmes des formations « bases » et « spécifiques » ont été retravaillées afin de les rendre plus pragmatiques. Deux nouvelles formations spécifiques pour les secteurs « santé » et « tertiaire » ont été développées et sont venues compléter l'offre existante (« bâtiment » et « industrie »).

Les cours portent notamment sur le cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail, sur les principes d'organisation de la sécurité et de la santé au travail, sur l'évaluation de la situation en entreprise, sur l'établissement d'un plan en matière de sécurité et de santé au travail.

En 2017, une revue des programmes et surtout un partage des pratiques ont permis de consolider un support commun entre la formation de base donnée en français et celle donnée en allemand, mais également d'assurer la complémentarité entre les modules de base et les modules spécifiques.

Toutes les formations se sont déroulées en journée au Centre de formation et de séminaires (CEFOS) à Remich. Au total, 42 classes se sont tenues sur la période de 2014 à 2018, 25 classes de la formation de base et 17 classes de formations spécifiques sectorielles. Au total, 429 délégués ont bénéficié de ces programmes.

#### Évolution du nombre de délégués à la sécurité et à la santé formés durant le dernier quinquennat

Formations	2014	2015	2016	2017	2018
Cours de base de la formation des délégués à la sécurité et à la santé Grundkurs für Sicherheitsdelegierte - "Verordnung"	126	68	67	67	29
Formation spécifique pour délégués à la sécurité et à la santé - secteur de la santé		2	6	6	4
Formation spécifique pour délégués à la sécurité et à la santé - secteur de l'industrie		3	3	7	0
Formation spécifique pour délégués à la sécurité et à la santé - secteur tertiaire		10	4	3	2
Formation spécifique pour délégués à la sécurité et à la santé - secteur du bâtiment		9	1	2	0
Sicherheitsdelegierte - Spezifische Ausbildung "Praxis"			6		4
Total	126	92	87	85	39
Total global			429		

#### Formation droit appliqué pour salariés des services juridiques

#### Les bases du droit à la portée des salariés des services juridiques

En 2007, la Chambre des salariés et l'Institut universitaire international Luxembourg (IUIL) – devenu aujourd'hui le Centre de compétences pour la formation continue professionnelle et universitaire – ont conclu un partenariat de coopération aboutissant à la mise en place d'une formation en droit appliqué. Cette formation fut spécialement conçue pour des assistants administratifs et secrétaires employés au sein de cabinets d'avocat, d'études de notaire mais également au sein de services juridiques d'une fiduciaire, banque ou entreprise, et n'ayant pas suivi d'études en droit au préalable.

La formation, composée de 6 modules de 2 jours, apportait aux participants une plus-value importante en leur fournissant les bases essentielles du droit et en leur permettant de gagner en autonomie dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes. Durant la période 2014-2018, 3 promotions de la formation se sont déroulées d'abord dans les locaux de l'IUIL à Munsbach, ensuite dans ses nouveaux locaux à Esch-Belval, avec un total de 40 participants.

#### Formation d'inititation à la langue luxembourgeoise

Fin 2018, le LLLC a pris l'initiative d'offrir une formation à l'initiation à la langue luxembourgeoise en expression orale et en compréhension de l'oral et laquelle est spécialement conçue pour les personnes qui résident légalement au Luxembourg depuis au moins 20 années et qui qui souhaitent obtenir la nationalité luxembourgeoise par option.

La formation est agréée selon les dispositions de la loi du 8 mars 2017 sur la nationalité luxembourgeoise. Une quarantaine de personnes a d'ores et déjà profité de cette offre.

## 6. LES CERTIFICATIONS

#### **European Computer Driving Licence (ECDL)**



L'ECDL est proposé au Luxembourg par la Chambre des salariés depuis 2002. Actuellement, cette certification est proposée par le partenariat Chambre des salariés, Da Vinci Association ASBL et le Gouvernement luxembourgeois.

L'ECDL est une certification internationale et mondialement reconnue qui, par le biais d'une évaluation objective, permet à son détenteur d'obtenir une certification prouvant une bonne maîtrise de l'ordinateur et de ses logiciels. L'ECDL a été soutenu dès le départ par l'Union européenne et n'est pas lié à un constructeur, ni à une plateforme, ni à un institut de formation. À ce jour, près de 15 millions de personnes dans plus de 100 pays ont obtenu ou entamé cette certification. Des milliers d'entreprises, d'institutions publiques ou parapubliques en ont fait leur cadre de référence.

En février 2014, le Luxembourg Lifelong Learning Center a proposé la nouvelle version de l'ECDL. Depuis, les candidats ont la possibilité de passer 4 certifications avec un nombre plus

élevé de modules de certifications. Le LLLC propose trois certifications standards (BASE, STANDARD et EXPERT) et l'ECDL PROFILE qui permet, en fonction des besoins en compétences, de choisir à la carte les logiciels pour lesquels le candidat souhaite obtenir une certification.

De plus, le LLLC propose depuis 2014 également des formations e-Learning spécialement conçues pour se préparer à passer la certification ECDL.

Il est à noter que depuis 2014, pour la première fois, les 4 tests de la Certification ECDL Base ont été intégrés dans le programme de la formation menant au Diplôme d'Aptitude Professionnelle (DAP) Agent Administratif et Commercial. Puis en 2016, les élèves visant le Diplôme de Technicien (DT) Administratif et Commercial ont également vu 5 tests de l'ECDL intégrer leur cursus de formation.

En 2016, afin de permettre aux candidats de mieux se préparer aux certifications ECDL, le LLLC a proposé des tests de Diagnostics ECDL qui permettent aux candidats d'évaluer de manière précise leur degré de connaissance avant de s'engager dans une des certifications proposées.

Puis en 2018, l'Adaptive Learning Tool (ALT) est venu compléter l'offre d'outils optimisant la préparation des candidats à passer la certification ECDL. L'ALT est un nouvel outil innovant qui permet de mesurer et de former les candidats aux compétences numériques. Avec l'Adaptive Learning Tool, le LLLC adopte une nouvelle approche de l'apprentissage en ligne. Après une première phase d'évaluation des compétences, l'Adaptive Learning Tool crée automatiquement un environnement d'apprentissage sur mesure adapté à chaque candidat en fonction des lacunes identifiées. Il s'agit d'un concept d'apprentissage par la pratique qui assure une progression de l'acquisition de compétences par rapport aux traditionnels systèmes d'apprentissage en ligne.

#### Évolution du nombre d'inscriptions, 2014-2018

Formations	2014	2015	2016	2017	2018
Inscriptions Certification ECDL	332	904	441	1 073	752
dont élèves et apprentis	137	143	345	903	494
Inscriptions e-learning	243	797	1 072	1 020	629
Inscriptions Diagnostic Test ECDL	/	/	210	117	200
Inscriptions Adaptive Larning Tool (ALT)	/	/	/	/	552

#### « PearsonVUE » et « Kryterion »





Compte tenu de l'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication (TIC), une mise à niveau des salariés travaillant dans ce domaine est essentielle. Quel meilleur gage de succès alors pour l'avenir professionnel que la possession d'une certification reconnue mondialement par les entreprises? Afin de pouvoir offrir à ses ressortissants, au-delà des cours de perfectionnement professionnel, la possibilité de valider leurs compétences par le biais d'une certification officielle.

La CSL jouit du statut de Centre de certification informatique agréé aussi bien pour les tests délivrés par « Pearson VUE » que ceux de « Krypterion » et est habilitée à organiser des examens de certification pour les principaux constructeurs informatiques comme Oracle, Citrix Systems, Linux ou Siemens par exemple, mais également dans d'autres domaines tels que l'audit (Institute of Internal Auditor) ou les langues (UKCAT).

#### Évolution du nombre de candidats PearsonVUE et Kryterion, 2014-2018

Formations	2014	2015	2016	2017	2018	Global
Inscriptions « PearsonVue »	292	259	300	301	333	1 485
Inscriptions « Kryterion »	58	77	99	180	220	643

### 7. LA FORMATION SYNDICALE

Dans un contexte économique et social devenu de plus en plus complexe et instable, la professionnalisation des acteurs syndicaux est un enjeu majeur pour faire évoluer les pratiques sur le terrain.

Cette professionnalisation passe par:

- un développement des compétences dans différents domaines (Droit, Gestion des entreprises, Communication, Santé, Sécurité au travail, Dialogue social);
- une information sur tout ce qui touche à l'actualité sociale, politique, économique ;
- la transmission de l'expérience et des pratiques de terrain, en l'occurrence en matière d'analyse stratégique et de négociation ;
- une offre de formation syndicale, renouvelée chaque année en fonction du contexte politique, social et législatif du pays et des besoins exprimés par le terrain.

La CSL/LLLC a ainsi procédé à une analyse des besoins en formation et a travaillé sur l'élaboration d'un cahier des charges en formation : l'offre de formation syndicale.

Il s'agit de proposer aux organisations syndicales des formations et des outils destinés à entamer une réflexion interne au niveau syndical et à former les acteurs syndicaux de terrain pour développer leurs compétences. Chaque organisation syndicale propose à ses membres une offre de formation personnalisée, en fonction des besoins spécifiques, à partir du cahier des charges, établi annuellement.

L'offre de formation syndicale propose un choix parmi un large éventail de stages. Plus de 120 formations sont recensées au catalogue et ceci dans différents domaines; chacun des axes de formation a été étudié en fonction des compétences « clés » que doit acquérir un acteur syndical tout au long de son mandat. Les formations sont organisées en langue française, luxembourgeoise ou allemande, voire anglaise, selon la demande.

#### De l'importance de la formation syndicale

Dans grand nombre d'entreprises de nouvelles problématiques apparaissent constamment ; notamment des mutations sociales appellent les représentants salariaux à développer en permanence leurs compétences afin de pouvoir représenter et défendre les intérêts du personnel. De même les évolutions législatives et réglementaires au niveau national et au niveau européen et de nouveaux défis liés aux modes d'organisation du travail, à la sécurité, à l'ergonomie, à la prévention des accidents nécessitent un niveau de technicité de plus en plus élevé.

Les réponses à ces défis trouvent plus facilement un dénouement positif dans l'instauration d'un dialogue social de qualité. Ainsi, suivre des formations ciblées et pratiques pour les représentants salariaux devient donc indispensable et primordial pour l'exercice efficace de leur mandat.

Par ailleurs la loi de 2015 portant réforme du dialogue social a impliqué des changements de la formation des représentants du personnel. Ce cadre législatif qui promulgue une approche évolutive a constitué une opportunité supplémentaire pour réformer et compléter l'offre de formation syndicale proposée par la CSL/LLLC.

Au vu de ce qui précède, le LLLC a retenu en 2016 dix domaines de formation prioritaires pour identifier les acteurs et mieux comprendre les données contextuelles dans lequel le dialogue social évolue.

#### 1. LA CONNAISSANCE DE LA LÉGISLATION SUR LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Afin de comprendre les relations sociales en entreprise et d'être de bons conseils auprès des salariés, il est indispensable de connaître le fonctionnement et les missions qui incombent aux représentants salariaux.

#### 2. COMPRÉHENSION ET ANALYSE DES DONNÉES SUR L'ACTIVITÉ ET LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Ce domaine de formation permet d'aborder, voire d'approfondir, les thèmes prévus par le législateur dans le cadre de l'information-consultation. Il permet aux apprenants d'acquérir les connaissances de base notamment en gestion et en finances nécessaires pour remplir leurs missions en la matière en personne avertie.

#### 3. SÉCURITÉ ET SANTÉ DANS L'ENTREPRISE

Ces modules de formation ont un caractère à la fois pratique et théorique. Il s'agit principalement de sensibiliser et de former les participants aux règles applicables en matière de santé et de sécurité, de les aider à mettre en place les outils nécessaires pour prévenir et réagir de manière appropriée aux situations qui se présentent et ceci conformément aux missions que la loi leur attribue dans ce domaine.

#### 4. PRÉVENTION ET GESTION DES DIFFÉRENDS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

Il s'agit entre autres de formations liées à la gestion de situations conflictuelles et d'agressions verbales : de l'identification des sources de différends aux développements d'attitudes appropriées.

#### 5. FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Ces modules de formation doivent permettre de réguler efficacement et de manière paritaire la formation professionnelle initiale et continue dans les entreprises. Or, pour garantir l'efficacité d'une telle dualité et pour combiner véritablement les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés, il est nécessaire de s'approprier les dispositions légales ayant trait à la formation professionnelle, à la formation professionnelle continue des entreprises et à la protection des jeunes travailleurs.

#### 6. RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PENSION

Les intéressés doivent se baser sur les dispositions légales existantes en matière de régime complémentaire de pension et ce afin de conseiller les salariés en connaissance de cause.

#### 7. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT - CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Les modules associés au présent domaine ont pour objet de fournir aux participants des savoirs et des savoir-faire leur permettant de prévenir plus facilement les situations de discrimination. Une attention particulière est portée sur les actions de lutte contre les discriminations et les inégalités pour lesquelles les mesures institutionnelles et privées, destinées à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, sont présentées.

#### 8. FORMATION SYNDICALE

Le champ du syndicalisme s'élargit et les questions y afférentes deviennent de plus en plus complexes. Les techniques évoluent dans le syndicalisme comme dans la société. Tout cela donne à la formation syndicale une place nouvelle et un rôle majeur.

#### 9. FORMATION CIVIQUE ET CITOYENNE

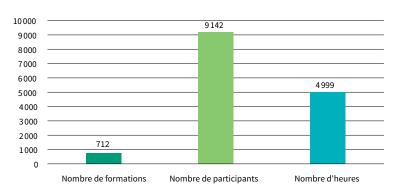
Les thèmes prennent en compte des sujets d'éducation civique, du fonctionnement et de la vie en société ainsi que ceux qui traitent les questions sociétales.

#### 10. COMMUNICATION DANS L'ENTREPRISE ET TRAVAIL EN ÉQUIPE

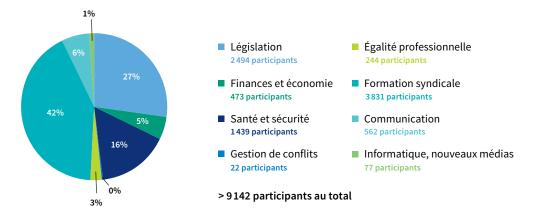
La communication est un enjeu majeur pour les représentants syndicaux. L'aptitude à dialoguer, à revendiquer, à informer, à négocier, à convaincre, à mobiliser est primordiale pour faire avancer le dialogue social au sein des entreprises.

#### La formation syndicale en chiffres

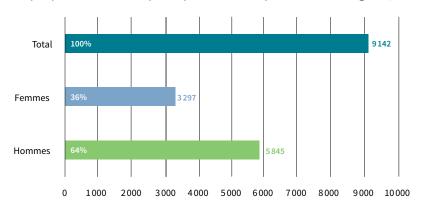
Graphique 1 - Panorama général de la formation syndicale, 2014-2018



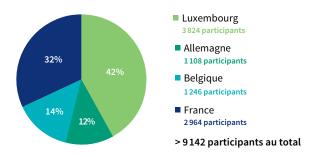
Graphique 2 - Nombre total de participants et leur répartition selon le domaine de formation, 2014-2018



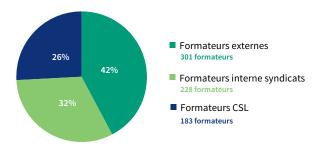
Graphique 3 - Nombre de participants et leur répartition selon le genre, 2014-2018



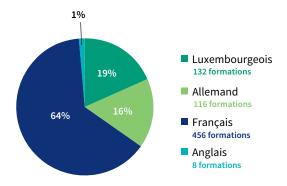
Graphique 4 - Nombre de participants et leur répartition selon le lieu de résidence, 2014-2018



Graphique 5 - Répartition des formations par type de formateurs, 2014-2018



Graphique 6 - Répartition des formations selon la langue véhiculaire, 2014-2018





# PARTIE IV

# Le Centre de formation et de séminaires - CEFOS



Le CEFOS, le Centre de formation de la Chambre des salariés, situé à Remich, est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de formations, colloques, réunions de travail et conférences les plus variés.

Il propose de nombreux services à un public national, interrégional et international pour l'organisation de manifestations.











#### Ses infrastructures

- ▶ 7 salles de réunion
- ► 1 salle de conférence modulable (jusqu'à 330 personnes max.)
- Cabines d'interprétation simultanée en 4 langues
- ▶ 20 chambres
- ► Espace Wellness

- ► Restaurant « Um Schlass » avec terrasse (jusqu'à 120 couverts)
- ► Bistrot et jeux de quilles
- Parc aménagé d'un étang et d'un chalet avec terrasse
- ► Accessibilité pour personnes à mobilité réduite
- ▶ 100 places de parking gratuites

#### L'occupation des infrastructures de 2014 à 2018

Année	Nuitées	Petit- déjeuners	Cafés d'accueil	Déjeuners	Pauses-café	Dîners	Location salles
2014	1 680	1764	8 846	9 527	18 327	1 579	638
2015	1 637	1783	7 340	8 170	14618	1 374	543
2016	1 134	1 209	7 414	9 162	13 465	1 193	514
2017	1 354	1 496	7 135	9 736	14 554	1 326	498
2018	1 355	1 604	6 329	6 147	12 850	1 154	457
Totaux	7 160	7 856	37 064	42 742	73 814	6 626	2 650



# Partie V

Le Service d'aide aux victimes de stress au travail la « Stressberodung »



La CSL propose aux salariés travaillant au Luxembourg un service de consultation sur la gestion du stress au travail. Il est assuré par une psychologue, ceci, dans le cadre d'une coopération entre la CSL et la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale (LLHM).

Ce service s'adresse à des salariés en souffrance dans leur situation de travail et permet de trouver une écoute, des conseils et des pistes pour changer la situation actuelle pour retrouver un équilibre au travail et dans la vie personnelle.

De 2014 à 2018, il y a eu un total de 2 567 séances de consultations, lesquelles représentent en moyenne 3 séances par personne. 791 personnes, dont 59% de femmes et 41% d'hommes.

Chaque séance dure en moyenne 60 minutes. Lors de la première séance, la psychologue fait le point avec la personne sur son état actuel, au travers d'une anamnèse et en utilisant des outils validés pour mesurer le niveau du stress perçu par le salarié. Ensuite, la psychologue réfléchit avec la personne, sur ses possibilités d'améliorer la situation et de construire des pistes d'action.

Les salariés qui ont eu recours au service de consultation sur le stress au travail sont en majorité des femmes (59%). Les demandeurs d'aide proviennent de différentes classes d'âges de 20 à 62 ans, avec une moyenne de 38 ans. Il n'y a aucune corrélation entre l'âge et la cause ou la durée de l'intervention.

Les salariés qui ont contacté la « *Stressberodung* » de 2014 à 2018, travaillent dans les secteurs d'activité très divers comme p.ex. dans le secteur social, l'enseignement, le nettoyage et le gardiennage, le secteur financier, des administrations publiques et l'industrie.

La majorité provenait du secteur financier et du secteur social et de la santé.

32% des clients étaient en congé de maladie suite à leur souffrance chronique du stress.

10% étaient au chômage au moment où ils ont pris contact avec la « *Stressberodung* » – tous ont perdu leur travail suite à leur souffrance liée au stress.

Les préoccupations principales des clients sont globalement les suivantes :

- ▶ des salariés se sentent brimés ou traités de manière injuste par leurs collègues, leurs clients ou leurs supérieurs hiérarchiques au travail (p.ex. par un manque de reconnaissance ou le harcèlement);
- des conflits entre ces acteurs, souvent concernant une représentation divergente des tâches à accomplir;
- un changement au niveau des valeurs d'entreprise, ces nouvelles valeurs ne correspondent plus avec celles du salarié;
- des salariés qui se sentent soumis à une pression énorme due à la charge de travail (ou aussi due à une souscharge).





# PARTIE VI

La politique d'information



Informer et convaincre sont deux objectifs prioritaires de la politique de communication de la Chambre des salariés.

Elle développe pour cela toute une série de produits et d'outils de communication destinés à expliquer et faire connaître ses actions auprès des institutions publiques, des autorités politiques, de ses ressortissants et du grand public.

Les moyens mis en œuvre sont variés : campagnes de sensibilisation et d'information, interventions auprès des médias, conférences publiques, présence à des manifestations, séances d'information, publications.

# 1. LA RELATION AVEC LA PRESSE

Entre 2014 et 2018, la Chambre des salariés a publié quelque 100 communiqués de presse sur des sujets diversifiés tels que certains avis, de nouvelles publications réalisées en collaboration avec d'autres institutions ou organismes publics luxembourgeois, des études et notes ou les bilans des formations continues du LLLC.

Les principales initiatives de la Chambre des salariés font l'objet de conférences de presse. Ainsi, la CSL a invité durant ladite période, 41 fois les médias presse à des conférences de presse et à des manifestations organisées par la CSL, en sus des demandes directes de journalistes pour des interviews, des informations, des explications ou pour une collaboration à un article de presse sur un sujet précis d'actualité.













# 2. LES MANIFESTATIONS

Toujours dans l'objectif d'informer au mieux ses ressortissants, la CSL organise des conférences publiques et séances d'information d'année en année en vue d'instruire son auditoire par des thèmes variés relevant du monde de travail.

Entre 2014 et 2018, quelque 4 500 personnes ont été accueillies lors des 37 conférences publiques où différents acpects économiques, politiques, sociaux et éducatifs ont été traités, dont certaines en collaboration avec diverses institutions.

### 2.1. Les conférences et colloques organisés par la CSL

### 2014

## 7 mai 2014 **1** à **2 Conférence sur la crise de l'euro**

La Chambre des salariés a organisé une conférence publique intitulée «L'interminable crise de l'euro?» avec l'économiste allemand de renommée internationale le professeur Heiner Flassbeck. Il a critiqué l'actuelle gestion de l'union monétaire, axée avant tout sur la stabilité budgétaire. Selon lui, cette mauvaise gérance mettrait en péril l'existence même de la monnaie unique européenne.

### 2015

## 27 avril 2015 3 à 4 Conférence publique sur le travail, âge et santé

La conférence, animée par le prof. Dr. Phil. Richard Peter, a porté sur les déterminants psychosociaux de la santé et du maintien dans la vie active des travailleurs âgés, ainsi que sur les principales actions de prévention en faveur de la santé et du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés.

# 7 mai 2015 **5 Conférence publique « La finance, aime-t-elle** l'entreprise ? »

Le point central de cette conférence a traité la question suivante : « Comment pouvait-on domestiquer la finance pour qu'elle ne soit plus l'adversaire de l'entreprise mais qu'elle retrouve sa place au service de l'économie ? ».









Depuis le début des années 1980, la financiarisation a élevé le coût du capital pour les sociétés non financières en France.

Thomas Dallery, maître de conférences à l'Université du Littoral Côte d'Opale (Dunkerque), a tenu un exposé sur les raisons qui permettent de comprendre comment l'évolution de ce surcoût peut expliquer la diminution du rythme de l'investissement, et in fine, pourquoi cette élévation du coût du capital permet de mieux appréhender le ralentissement des performances macroéconomiques depuis les trente dernières années en termes d'emploi et de croissance.

### 21 mai 2015 6

# Conférence publique sur la « Crise de l'euro : l'histoire sans fin ? »

Les conditions nécessaires au bon fonctionnement d'une union monétaire continuent d'être ignorées et la politique économique, axée avant tout sur la solidité budgétaire, demeure inadaptée.

Comment surmonter la déflation et la récession et comment rassurer les citoyens ? D'après le conférencier, le professeur, M. Heiner Flassbeck, il existe des solutions, mais elles sont confrontées à un blocage idéologique et dogmatique.

Lors de son intervention, il a présenté et détaillé ces questions, et il a expliqué comment on pourrait venir à bout des blocages actuels.

### 

Le constat est de plus en plus partagé que la politique économique, budgétaire et sociale menée au niveau européen au cours de ces dernières années est clairement vouée à l'échec. Les données statistiques en matière de chômage, d'inégalités et même de finances publiques le prouvent.

Dans ce contexte, il importe de proposer des alternatives crédibles à cette politique et dont il faut convaincre les décideurs politiques.

La Chambre des salariés a entendu profiter de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne en 2015 pour organiser un colloque sur le sujet. L'objectif était de présenter de telles alternatives et de confronter, notamment le Gouvernement luxembourgeois, avec les idées développées pour une relance économique plus durable, pour une réduction des inégalités et pour une amélioration des conditions de travail des salariés en Europe.



Ainsi, des experts français et allemands ont été invités le 14 octobre 2015, pour exposer leurs réflexions sur des réformes nécessaires au niveau européen en matière de gouvernance économique et financière, d'inégalités et de redistribution ainsi que de droit social et des conditions de travail.

Une table ronde rassemblant Monsieur Mars Di Bartolomeo, président de la Chambre des députés du Luxembourg, Madame Veronica Nilsson, secrétaire générale adjointe de la Confédération européenne des syndicats, et Monsieur Jean-Claude Reding, président de la Chambre des salariés, a clôturé le colloque.

En amont et en guise d'ouverture de ce colloque, le 12 octobre 2015, Monsieur James K. Galbraith, économiste américain de renommée mondiale, avait tenu une conférence intitulée « La grande crise : comment en sortir autrement ».

Une publication compilant les résumés des présentations des intervenants du colloque et de la conférence a été publiée en décembre 2015.

### 16 novembre 2015

# Conférence publique « EQAVET », European Quality Assurance in Vocational Education and Training

Monsieur Koen Bois D'Enghien de la Commission européenne, a présenté l'EQAVET. Il s'agit d'un instrument qui propose d'offrir un point de référence commun afin de garantir la transparence et la cohérence des formations et des certifications, de favoriser la confiance mutuelle entre les différents acteurs de formation et de promouvoir la mobilité des apprenants en Europe.

Par la suite, Monsieur Jeff Bridgford, conseiller spécial auprès du Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats, a développé le sujet de la qualité d'un cadre européen en matière d'apprentissage.

### 2016

### 4 février 2016 1

# Conférence publique sur les défis de la formation professionnelle continue en France

Stéphane Lardy, secrétaire confédéral auprès de Force Ouvrière (FO) a présenté l'accord interprofessionnel français de 2013 dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle continue (FPC) en France. Ce nouveau système de formation français est censé garantir un accès équitable à la formation professionnelle continue et à la formation tout au long de sa vie.





### 19 avril 2016 **2** à **3**

# Conférence publique sur la politique salariale dans le contexte d'une gouvernance économique : Comment l'UE exerce une influence croissante sur les négociations salariales nationales ?

Dr Thorsten Schulten, chercheur auprès de l'Institut des Sciences politiques et sociales (WSI) de la Fondation Hans-Böckler à Düsseldorf a présenté son expertise quant à la politique salariale et aux relations industrielles en Allemagne et en Europe.

Il a critiqué les nouvelles formes de coordination économico-politique en matière de salaires et de conventions collectives. Ces dernières se sont établies en Europe depuis la crise en 2008 et visent la baisse et le gel des salaires ainsi que la transformation néolibérale du système de convention collective avec la suppression des clauses d'indexation, la suppression de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives et une décentralisation radicale des relations contractuelles.



### 9 mai 2016 **4**



### Conférence publique sur les services d'intérêt général sous pression

Stefan Mayr, collaborateur scientifique auprès de l'Institut de recherche en gestion et gouvernance urbaine de l'Université économique de Vienne a dressé l'inventaire des effets que le CETA et d'autres accords commerciaux similaires peuvent avoir sur les marges de manœuvre juridiques et politiques pour l'organisation, l'instauration et le financement des services d'intérêt général.

### 25 mai 2016 **5**



### Conférence publique « Ré-enchanter le travail, une urgence politique »

Christophe Dejours, professeur de la chaire de psychanalyse santé travail au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et directeur du Laboratoire de psychologie du travail et de l'action (LPTA) à Paris a fait part des travaux et recherches qu'il réalise sur la souffrance au travail et sur les risques psychosociaux qui envahissent la sphère du travail.

Selon lui, on peut parler de crise politique en ce sens que l'on a détruit le monde du travail, alors que c'est un des lieux dans lequel s'expérimente de la façon la plus ordinaire l'exercice de base de la démocratie : parler, dire ce que l'on fait, justifier pourquoi on tient telle position, accepter d'écouter les autres, apprendre à entendre ce que les autres disent, chercher des compromis, délibérer, fabriquer des accords, des consensus, des désaccords, des arbitrages. Tous ces points relèvent de la dimension de l'action. Le travail, dès qu'on envisage la dimension de la coopération, c'est un lieu d'expérimentation de la démocratie.

### 8 juin 2016

### Conférence publique sur les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie

Christophe Degryse, chercheur à l'Institut syndical européen, en charge de la cellule Prospective, s'est penché sur les questions sociales importantes que posent l'économie numérique (digitalisation de l'économie) et l'économie dite « de partage » (collaborative) (Airbnb, Upwork) qui bouleversent aujourd'hui les modes traditionnels de production, de fourniture de services ainsi que les conditions de travail.

Peut-on ainsi parler de 4e Révolution industrielle et quelles sont les conséquences de ces transformations sociétales et des modèles sociaux nationaux que ces nouvelles technologies du numérique peuvent poser?

### 15 novembre 2016 6 à 7 Conférence publique sur la formation professionnelle - un défi européen

Monsieur Hans Ulrich Nordhaus, représentant du DGB auprès de diverses instances de la Commission européenne et auprès de la Confédération européenne des syndicats, a tenu un exposé sur l'acceptation et l'attractivité de systèmes de formation professionnelle modernes qui doivent aller de pair avec l'implication des partenaires sociaux, des écoles et de la recherche.









### 2017

### 31 janvier 2017 1 à 2

### Conférence publique sur la « Robotisation et généralisation des algorithmes de demain : quelles menaces pour les emplois de demain? »

La révolution industrielle 4.0 étant irréversible, il importe à la CSL de s'assurer que les salariés concernés soient dotés du capital «formation» approprié pour maîtriser un environnement de travail nouveau, de nouveaux processus et technologies, voire des compétences sociales nouvelles afin de pouvoir garantir la sécurisation des emplois. C'est pourquoi, elle a organisé une conférence autour de ce thème.

Les professeurs, Serge Vendemini de l'Université Paris-Assas, Paris II et Jacques Liouville de l'Université de Strasbourg, tous deux également chargés de cours du Master Logistique et Master Achat international du LLLC, se sont penchés sur le phénomène de la robotisation sur le lieu de travail et les conséquences qui en découlent pour les salariés.

### 25 avril 2017

### Conférence publique relative aux développement, enjeux et perspectives du travail frontalier au Luxembourg

Le travail frontalier au Luxembourg a connu un fort développement ces trois dernières décennies.

Isabelle Pigeron-Piroth, chercheur à l'Université du Luxembourg, Franz Clément, conseiller scientifique au LISER et Rachid Belkacem, maître de conférences en économie à l'Université de Lorraine ont mobilisé les résultats de leurs travaux sur ce sujet.

Ils ont présenté leurs analyses sur les caractéristiques socioéconomiques des travailleurs frontaliers ainsi que sur leur implication dans la vie économique et sociale de la région de leur lieu de travail et de celle de leur lieu de résidence.

### 17 mai 2017 3



### Conférence publique sur les recommandations de la CES dans le cadre de qualité européen pour l'apprentissage

Le cadre de qualité européen pour l'apprentissage proposé par la Confédération européenne des syndicats est constitué de vingt thèmes lesquels concernent notamment, le cadre réglementaire, le partenariat social et la gouvernance, le partage équitable des frais entre employeurs et autorités publiques, la réactivité face aux besoins du marché du travail, la rémunération et la protection sociale des apprentis, la reconnaissance de la formation non formelle et bien d'autres.

La CSL a invité Thiébaut Weber, Secrétaire confédéral de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour exposer en détail les différents développements nationaux et européens en matière de stratégie d'apprentissage proposés par le CES.

### 23 mai 2017 4



### Conférence publique sur les inégalités entre générations en Europe et au Luxembourg

La conférence animée par le professeur Louis Chauvel, sociologue et professeur à l'Université de Luxembourg, a montré comment les hasards de l'année de naissance marquent le destin des générations.

En effet, les changements sociaux massifs – élévation de la proportion de cadres, expansion de la scolarité, du salaire, du pouvoir d'achat, croissance de la mobilité sociale ascendante, etc. - ont substantiellement modifié les perspectives d'avenir des nouvelles générations par rapport à celles de leurs aînées.









### 2018

### 31 janvier 2018

### Conférence publique sur l' « Orientation tout au long de la vie »

Ronald Sultana, professeur de sociologie et d'éducation comparative à l'Université de Malte, examine la manière dont l'orientation a historiquement été façonnée par des rationalités technocratiques, humanistes et émancipatrices. Il explore ces discours par rapport à la conjoncture actuelle marquée par une montée de l'austérité et de la précarité.

### 22 février 2018 5

### Conférence publique sur « Réformer l'Europe maintenant que la situation s'améliore »

Lors de cette conférence Xavier Timbeau, directeur principal de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), Centre de recherches en économie de Sciences-Po, a présenté des stratégies de sortie de la crise en zone euro et les pistes de réformes des institutions européennes afin d'apaiser les tensions économiques et sociales et de garantir une plus grande stabilité économique à ses citoyens.

### 7 mars 2018 6

### Conférence publique sur le « Commerce mondial éthique »

L'orateur de la soirée, le professeur Christian Felber, a présenté une alternative au libre échange et au protectionnisme. Il s'est fait connaître par son engagement pour la « Gemeinwohlökonomie » ou économie du bien-être dont les valeurs fondamentales sont la dignité humaine, la solidarité, la durabilité écologique, la justice sociale et la participation et non pas la maximisation du profit et la concurrence.

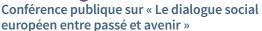
### 17 avril 2018 🔞



### Conférence publique sur « Le droit du travail dans l'économie des plateformes »

Martin Risak, professeur à l'Institut de droit du travail et de droit social de l'Université de Vienne, a abordé les défis que pose le travail dans l'économie des plateformes au niveau du droit du travail et esquissé des pistes de réponse pour y faire face.

### 24 avril 2018 8



L'orateur de la soirée, Jean Lapeyre, ancien secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats, a retracé à travers un exposé passionnant et enrichi par son expérience personnelle l'évolution du dialogue social au niveau européen.

### 7 juin 2018 9



Richard Calvi a proposé une lecture structurée du phénomène en allant au-delà du côté technique des changements observés pour se focaliser sur les opportunités managériales qu'offre l'application du digital dans l'ensemble des activités portées par la fonction Achat.











### 2.2. Les conférences et colloques organisés en partenariat

### 2014

### 8 mai 2014 **1**



Événement commun de l'Arbeitskammer des Saarlandes et de la Chambre des salariés sur la crise dans la zone euro





Le 8 mai 2014 a eu lieu à Sarrebruck, une conférence commune de l'Arbeitskammer des Saarlandes et de la CSL en vue des élections européennes de mai 2014.

Le sujet de cet événement fût : « La marche en avant de l'Europe - Comment la crise dans la zone euro peutelle être résolue durablement?»

Des intervenants allemands, français et luxembourgeois ont activement participé à cette journée interrégionale. Les représentants luxembourgeois ont été: MM. Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Claude Turmes, député européen du groupe des Verts et Jean-Claude Reding, président de la CSL.



### 19 novembre 2014 **2**



### Conférence commune de la Plateforme TTIP et de la Chambre des salariés

Les négociations menées depuis juillet 2013 entre les États-Unis et l'Union européenne en vue de conclure un Partenariat Transatlantique de Commerce et d'Investissement (TTIP) suscitent beaucoup d'intérêt mais également des craintes de la part de la société civile. Certaines études, notamment celles commandées par la Commission européenne, ont donné le ton, et suggèrent que les effets seront positifs des deux côtés de l'Atlantique.

Dans le cadre du débat public, les organisations membres de la Plateforme PTCI/TTIP au Luxembourg, ont organisé, en partenariat avec la CSL, une conférence intitulée : « Évaluer le TTIP : Quelles seront les conséquences économiques du partenariat transatlantique de commerce et d'investissement ? ». L'invité était Werner Raza, directeur de la Fondation de la recherche autrichienne pour le développement international (ÖFSE) à Vienne. Il a présenté une étude de la fondation qui remet en question les pronostics optimistes des hérauts du TTIP.



### 2015

### 27 octobre 2015 3



Conférence publique : « Mesurer le chemin parcouru vers le développement durable »





En collaboration avec l'Université du Luxembourg, la CSL a invité Walter Radermacher, directeur général d'Eurostat et le statisticien en chef de l'Union Européenne à une conférence commune. L'orateur y a exposé les objectifs du « Programme de Développement Durable à l'horizon 2030 » adopté par les Nations Unies le 25 septembre 2015.



En sus de sa présentation, le conférencier s'est intéressé aux données, et leur disponibilité, nécessaires à la mesure du progrès de ces nouveaux objectifs.

### 2016

# 23 mai 2016 **4** à **7 Colloque sur la qualité de travail**





La Chambre des salariés, en collaboration avec l'*Arbeitskammer des Saarlandes*, a organisé un colloque sur la « Qualité de travail : de l'enquête à la mise en œuvre » en présence du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit ainsi que d'experts allemands, autrichiens et luxembourgeois.

21 septembre 2016 8 à 11

Conférence publique sur une meilleure gouvernance des entreprises en Europe grâce à la cogestion





Ce colloque co-organisé par la CSL et la fondation Hans-Böckler, a rassemblé plusieurs experts internationaux qui ont débattu sur le thème de la participation des travailleurs au sein de leur entreprise en Europe. La base de la discussion est l'affaire pendante portée devant la Cour de justice de l'Union européenne en regard avec la conformité de la loi allemande relative à la cogestion avec le droit européen.

















22 septembre 2016 1



Conférence publique sur le détachement des travailleurs: quels apports pour une Europe sociale équitable?





En collaboration avec le Bureau d'Information du Parlement européen et la Représentation de la Commission européenne au Luxembourg, la Chambre des salariés a tenu une conférence sur la proposition de révision des règles relatives au détachement des travailleurs présentée par la Commission européenne au printemps précédent.

### 11 novembre 2016 2



Conférence publique sur la politique d'austérité et baisses salariales





En collaboration avec l'Arbeitskammer des Saarlandes, la CSL a invité le professeur Heiner Flassbeck, professeur honoraire à l'Université de Hambourg. Il a tenu un exposé sur la politique d'austérité et les baisses salariales qui sont une combinaison fatale mais incomprise des programmes d'ajustement dans les pays en crise de la zone euro.





### 2017





Colloque: Quelles compétences pour quels emplois à l'ère du numérique?









Après une introduction au sujet par Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Thorben Albrecht, secrétaire d'État au ministère fédéral allemand du Travail et des Affaires sociales et coordinateur des travaux ayant mené au Livre blanc « Arbeiten 4.0 » (Travailler 4.0) a exposé les principaux résultats des discussions menées en Allemagne pour préparer plus spécifiquement le monde du travail aux défis de la transformation numérique.



La matinée s'est poursuivie avec une séance lors de laquelle plusieurs acteurs économiques ont présenté les enjeux majeurs de la transformation numérique pour les entreprises ainsi que les initiatives qu'ils ont mises en œuvre en vue de s'adapter à ces évolutions technologiques.

### 2 mai 2017

### Conférence publique sur « Inégalités et rentiers »





L'orateur de la soirée, Professeur Philippe Askenazy est directeur de recherche au Centre national de recherche scientifique (CNRS, Centre Maurice Halbwachs) et professeur à l'École Normale Supérieure.

Il a montré comment au fil des bouleversements politiques, économiques et sociaux du 20<sup>e</sup> siècle, le monde du travail a connu un essor des rentes, auprès des avocats fiscalistes, des acteurs ou encore des sportifs de haut niveau par exemple, alors que toute une catégorie de travailleurs, dits « peu qualifiés », voient leurs rémunérations stagner alors que leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat se détériorent.

### 2 mai 2017 4 à 🕕

### La Journée internationale des Chambres de travail 2017









La 3<sup>e</sup> Journée internationale des Chambres de travail a été organisée cette année au Luxembourg.

Les deux dernières journées internationales s'étaient tenues à Brême en 2013 et à Graz en 2015.

L'évènement a été consacré à deux thèmes, déjà au cœur des préoccupations des Chambres respectives,

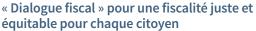
et qui seront également des priorités à l'avenir : la digitalisation et l'Europe sociale.

Une soixantaine de représentants des chambres salariales de Vienne, des autres États fédérés d'Autriche, de Brême et de la Sarre se sont rendus au Luxembourg pour discuter et débattre de ces sujets.



6 juillet 2017 1 à 2









Organisée conjointement par la Chambre des salariés et le ministère des Finances, la discussion publique a été l'occasion d'un échange animé sur la fiscalité des ménages.

Ce « dialogue fiscal » a réuni, le Ministre des Finances, Pierre Gramegna, le spécialiste de la fiscalité Werner Haslehner, le directeur de la Fondation IDEA, Marc Wagener, le fondateur de la société Digicash, Mike Sergonne, ainsi que le vice-président de la CSL, Alain Fickinger et son directeur adjoint, Sylvain Hoffmann.

### 10 juillet 2017 3 Conférence sur les « Inégalités et syndicats »





Les institutions économiques internationales comme l'OCDE et le FMI accordent une attention accrue aux problèmes des inégalités élevées et croissantes, et à leurs causes et conséquences.

Néanmoins, il convient de se demander si les solutions politiques proposées par ces institutions sont adaptées et exhaustives face à ces tendances.

Ronald Janssen, conseiller en économie politique de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, a analysé, au cours de son intervention, le rôle des institutions du marché du travail, les conventions collectives et autres mécanismes de formation des salaires ainsi que le rôle et les causes de la part décroissante des revenus du travail dans la valeur ajoutée.

### 19 octobre 2017 4 Conférence sur le socle européen des droits sociaux





La conférence a été l'occasion de s'informer sur le contenu de ce socle européen des droits sociaux.

Ont participé à la table ronde : Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges Bach, député européen, Dr Barbara Kauffmann, directrice de Gouvernance Sociale et de l'Emploi de la Commission européenne et Jean-Claude Reding, président de la CSL.









21 novembre 2017



### Colloque sur les dangers pour le salariat face à la montée des mouvements d'extrême droite en Europe







La Chambre des salariés a mis sur pied, en collaboration avec l'*Arbeitskammer des Saarlandes* et l'*Arbeiter-kammer Wien*, un colloque d'une journée pour faire front commun contre la montée de l'extrême droite dans nos sociétés.

Près de 80 représentants syndicaux ainsi que le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, ont partagé des retours d'expériences et ont discuté des actions possibles pour faire face à des activités extrémistes de droite.

Suite aux mots de bienvenue, plusieurs experts européens ont exposé la situation dans leur pays et les stratégies développées par les syndicats pour contrer cette tendance.

Le principe « nous contre les autres » des mouvements d'extrême droite est considéré par les syndicats comme méprisant pour l'Homme. En conclusion du colloque, les chambres professionnelles salariales plaident pour la diversité dans notre monde actuel. C'est le fondement de notre démocratie et de la solidarité entre les peuples.











### 2018

# 1<sup>er</sup> & 2 juin 2018 **1** à **7** Colloque « Culture Travail Émancipation »

La Chambre des salariés a organisé en collaboration avec Forum Culture(s) un colloque sur deux jours dont l'objectif était de mettre en avant les enjeux que représentent la culture pour les acteurs culturels, les salariés et autres membres de la société civile luxembourgeoise.

Le 1er jour était dédié à une conférence-débat qui portait sur le sujet de « l'actualité de la démocratie culturelle à l'horizon d'un exercice généralisé des droits culturels », et présenté par Luc Carton, philosophe, directeur de l'Inspection générale de la culture, ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ; Dr. Eva Mendgen, historienne d'art, chercheuse et fondatrice de regiofactum - Saarland, s'est penchée sur le thème : « Les défis en matière de politique culturelle pour la Sarre et la Grande-Région ».

Ensuite, une table ronde a eu lieu. Pour clôturer la première journée, un débat a été animé par Raymond Weber, membre-fondateur du Forum Culture(s).





Le 2º jour, 4 des workshops ont été organisés avec des thèmes spécifiques en relation avec la culture et le travail.

En fin de matinée, Antoinette Reuter, Fondation Bassin Minier, CDMH, s'est attachée à présenter le patrimoine industriel au Luxembourg qui offre des perspectives de valorisation avantageuse à la culture.

La matinée a été close par le compte rendu des ateliers et la conclusion des deux jours présentés par Jean-Claude Reding, président de la Chambre des salariés et Serge Kollwelter, coordinateur du Forum Culture(s).















### 2.3. Les rencontres

### 2014

### 10 janvier 2014 **1**



### Rencontre entre les Présidents de la Chambre des députés et de la Chambre des salariés

Au centre de l'échange de vues entre le président de la Chambre des députés, Mars Di Bartolomeo, et le président de la Chambre des salariés, Jean-Claude Reding, figurait la question concernant l'amélioration de la participation de la CSL au processus de prise de décision politique. Lors de l'entretien, ils ont évoqué les moyens pour améliorer le flux des documents et le dialogue entre les instances qui interviennent dans la procédure législative.

### 26 février 2014 2



### Séance de formation/d'information pour les futurs assureurs auprès du tribunal de travail

La Chambre des salariés a invité les personnes qui ont été nommés en tant qu'assesseurs auprès du tribunal du travail à une séance de formation/d'information. La séance portait sur le fonctionnement du tribunal du travail et sur la fonction de l'assesseur.

### 7 mars 2014 3



### Entrevue entre les partenaires de la formation professionnelle et l'Inspection du travail et des mines

En mars 2012, une convention entre la CSL, le ministère de l'Éducation, les chambres professionnellespatronales et l'Inspection du travail et des mines (ITM)

a été signée pour renforcer la collaboration sur le terrain entre les conseillers à l'apprentissage et les inspecteurs de l'ITM.

Deux années plus tard, le 17 mars 2014, un premier bilan positif de cette collaboration fut tiré dans les locaux de la Chambre des salariés. Par ailleurs, cette réunion a permis de nourrir de nouvelles pistes de réflexion très intéressantes pour soutenir et favoriser un apprentissage de qualité.

### 17 septembre 2014 4



### Visite de travail du commissaire européen en charge de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Insertion au LLLC

Le commissaire européen, László Andor et le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire Nicolas Schmit ont visité le Luxembourg Lifelong Learning Center. Les formations offertes dans le domaine de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail leur ont été présentées, et plus spécifiquement la formation « Management de la santé, du bien-être et du développement durable au travail pour les TPE/ PME », lancée avec le soutien financier du Fonds social européen (FSE).

Lors de l'entrevue, le commissaire a insisté sur le fait que le vieillissement de la population requiert des actions concrètes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de la santé et du bien-être au travail et a également salué les efforts réalisés au Luxembourg dans ces domaines.









### 18 septembre 2014 **1**



### Séance de formation/d'information sur le fonctionnement des juridictions de la sécurité sociale

La Chambre des salariés a invité les membres de son Assemblée plénière et les assesseurs des juridictions auprès des institutions de la sécurité sociale à une séance de formation/d'information pour expliquer le fonctionnement des juridictions de la sécurité sociale au Luxembourg. Suite à une introduction faite par le directeur adjoint, M. Sylvain Hoffmann, M. Franck Schaffner, juge du Conseil arbitral de la Sécurité sociale, a présenté en premier lieu le fonctionnement du Conseil arbitral et, par la suite, le Conseil supérieur de la Sécurité sociale.



### 2015

### 21 avril 2015 2 à 3



### Séminaire en vue de la réforme de l'assurance dépendance

La CSL a invité ses membres à un séminaire en vue de la réforme de l'assurance dépendance.

À ce séminaire ont participé des experts de la CSL, de l'Arbeiterkammer Wien et de l'Arbeitnehmerkammer Bremen qui ont exposé chacun leur modèle et leurs expériences en matière d'assurance dépendance.

### 28 avril 2015

### Conférence-débat : Plan de gestion des âges

Suite au projet de loi du 3 avril 2014 sur le « Plan de gestion des âges », la Chambre des salariés a invité ses membres à participer à une conférence-débat placée sous le thème « Pour une meilleure mixité des âges en entreprise » tenue dans les locaux de la BCEE à Luxembourg-Ville.

Elle y était également présente par le biais d'un stand qui mettait à la disposition des invités des brochures et publications de la CSL sur la matière traitée lors de cette soirée.

### 14 juin 2015 Conférence EUCIS-LLL

Les membres de la plénière de la CSL ont été invités à assister à la Conférence annuelle European Civil Society Platform on Lifelong Learning, EUCIS-LLL qui s'est tenue cette année au Luxembourg.

EUCIS-LLL est une plateforme de la formation tout au long de la vie regroupant plus de 38 organisations de la société civile.





### 2016

### 27 janvier 2016

### Séance d'information ICHEC

En présence des responsables d'ICHEC Entreprises, le LLLC a présenté le nouveau programme d'études en Ingénierie Financière pour l'année en cours.

### 17 mars 2016 4 à 8



### Séance académique pour les 20 ans de formations universitaires continues

Le LLLC a organisé une séance académique au Cercle municipal à l'occasion des 20 ans de formation continue universitaire dispensée au Luxembourg.

En présence du Grand-Duc Héritier, Guillaume de Luxembourg, de Jean-Claude Reding, président de la CSL et des ministres, Marc Hansen, Claude Meisch et Nicolas Schmit, 56 lauréats de la promotion se sont vus décernés leur diplôme, validé par l'ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine.

La soirée a été animée par Monsieur Ben Fayot, historien et parrain de cette promotion, qui a tenu un exposé historique sur la formation continue au Luxembourg et par Yves Attou, président du comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA). Ce dernier s'est prononcé sur la révolution éducative en cours et a pointé l'influence de la digitalisation sur l'éducation et la formation.

### 16 novembre 2016

### Séance d'information Cisco

En présence des responsables de Cisco Luxembourg, le LLLC a invité le grand public à sa séance d'information afin de lui présenter les nouveaux programmes de formation relatifs aux réseaux informatiques.









### 16 novembre 2016 1



### Assemblée plénière extraordinaire commune de la CSL et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le socle européen des droits sociaux

Dans le cadre du projet de mise en place d'un socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a lancé une consultation ouverte à tous.

Répondant à l'appel de la Commission pour impliquer davantage les partenaires sociaux dans l'élaboration de ce socle, la Chambre des salariés et la Chambre des fonctionnaires et employés publics ont convoqué leurs membres à une assemblée plénière extraordinaire commune le 15 novembre 2016.

Devant l'Assemblée des deux chambres, Monsieur Allan Larsson, conseiller spécial du président de la Commission européenne, a présenté le projet d'un socle européen des droits sociaux de la Commission européenne et répondu aux questions des membres des deux chambres professionnelles.



### 2017

### 11 septembre 2017 **2**



### Fête du bouquet pour le nouveau bâtiment de la CSL

La Chambre des salariés a célébré, ensemble avec la Coopérative Casino Syndical, la fête du bouquet pour leur commun projet de construction : le nouveau bâtiment de la CSL et de la FNCTTFEL - Landesverband à Bonnevoie, en présence du président de la Chambre des députés, Monsieur Mars Di Bartolomeo.

Le nouveau site CSL sera non seulement « un lieu de formation, mais également un lieu d'échange vivant, un endroit qui se veut être le symbole de concepts et de visions au service du "salariat" » comme le souligne Monsieur Jean-Claude Reding lors de son allocution.



### 2018

31 mai 2018 3 à 10

### « Séance académique - 10 ans statut unique »

À l'occasion du 10° anniversaire du statut unique, la CSL a organisé, le 31 mai 2018, une séance académique avec des interventions du président de la Chambre des salariés, Monsieur Jean-Claude Reding, du président de la Chambre des députés, Monsieur Mars Di Bartolomeo et du juge à la Cour de justice de l'Union européenne, Monsieur François Biltgen.

Pour marquer cet évènement, la Chambre des salariés a édité un ouvrage pour retracer le chemin qui a conduit à la concrétisation du statut unique pour tous les salariés de droit privé. 19 juin 2018

## Échange de vues CSL - Croix-Rouge luxembourgeoise

Monsieur Luc Scheer, membre du comité de direction et directeur des ressources humaines et de la communication de la Croix-Rouge luxembourgeoise a été invité à une réunion de l'Assemblée plénière de la CSL. Après une présentation des activités de la Croix-Rouge et un échange de vues avec les membres de la CSL, Monsieur Jean-Claude Reding, président de la CSL, a remis un chèque à la Croix-Rouge portant sur un don de 5 000 euros.



# 3 décembre 2018 **1** à **5** Inauguration du nouveau bâtiment de la CSL

Le 3 décembre 2018, la Chambre des salariés Luxembourg a inauguré son nouveau bâtiment à Bonnevoie, ceci après près de deux ans de construction.

Le nouveau bâtiment abrite non seulement le département de la formation continue avec le Luxembourg Lifelong Learning Center de la CSL; une antenne de l'Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) et le secrétariat européen des syndicats luxembourgeois ont aussi leur place dans ces locaux. De plus, la « Stressberodung », organisée en collaboration avec la Ligue d'hygiène mentale, y a aussi pris ses quartiers.

Lors de l'inauguration officielle, en présence d'environ 300 invités, Jean-Claude Reding, président de la CSL et Guy Greivelding, président de la Coopérative du Casino Syndical ont pris la parole. Les détails architecturaux sur le nouveau bâtiment ont été fournis par Jean Theisen, fondateur et Benjamin Walther, associé gérant du Bureau Theisen Architecte.

La semaine suivante, la CSL a également invité les intervenants du LLLC à une réception de fin d'année pour les remercier de leur engagement et de leur professionnalisme qui ont permis aux participants aux formations de l'année 2018 de disposer de nouveaux atouts pour évoluer dans leur carrière professionnelle.



# 5 décembre 2018 6 à 9 La matinée des apprentis

La Chambre des salariés a accueilli 300 élèves des classes terminales suivant une formation professionnelle sous contrat d'apprentissage (DT, DAP, CCP) ainsi que les membres de la direction des Lycées techniques.

La CSL a voulu sensibiliser les apprentis, qui font d'ores et déjà partie des ressortissants de la Chambre, et qui

sont de plus sur le point de faire leur entrée sur le marché du travail, à la fois sur l'importance de la formation tout au long de la vie et sur les missions et les services de la Chambre des salariés.

Lors de plusieurs ateliers, les apprentis ont été informés sur leur contrat de travail, la sécurité sociale et les aides à la formation continue.









### 2.4. Les événements annuels

### **RÉCEPTION DE NOUVEL AN**

La Chambre des salariés invite, chaque année, ses collaborateurs externes à sa traditionnelle réception de Nouvel An pour les remercier de la bonne coopération qu'ils entretiennent tout au long de l'année avec les différents départements de la CSL. De nombreuses personnalités de diverses institutions publiques et notamment le Premier Ministre, Xavier Bettel, et le premier citoyen du Luxembourg, Mars Di Bartolomeo, ont rehaussé cet événement.

2014







2015





2016





2017





2018





### LA CSL SE PRÉSENTE

La CSL participe à diverses manifestations professionnelles. L'atout d'exposer un stand CSL sur une foire est de répondre à plusieurs objectifs. D'un côté, la prospection de nouveaux participants aux formations proposées par le LLLC, d'un autre côté, l'information au grand public des activités et missions de la CSL pour augmenter sa notoriété

Ainsi, ces cinq dernières années, la CSL a régulièrement été présente aux évènements suivants :

### Fête du travail du 1er mai

La traditionnelle fête de l'OGB-L qui a lieu au Centre culturel de rencontre de l'Abbaye de Neumünster.

### Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

Organisé depuis 1982 par le Comité de liaison des associations d'étrangers (CLAE) et soutenu par de nombreuses associations.

### Moovijob

Le plus grand salon Emploi, Formation, Carrière au Luxembourg et dans la Grande Région.

### Unicarreers.lu

Salon de recrutement organisé par l'Université du Luxembourg et dédié aux étudiants qui recherchent un stage et à ceux fraîchement diplômés à la recherche d'un emploi.

### Foire de l'étudiant

Événement incontournable de la Grande Région en matière d'information sur les études supérieures, organisé par le CEDIES du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

### REEL

Réunion européenne des étudiants luxembourgeois (REEL) regroupant chaque année 150 étudiants pendant 4 jours dans une ville estudiantine européenne.

### **Rencontre Entreprises-Étudiants**

Rendez-vous annuel avec l'Association nationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (ANESEC).

### **European Job Day à Trèves**

« Info- und Jobmesse » à Trèves, organisée par l'Agentur für Arbeit Trier et EURES.

### Praxis- und Kontakttag des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften

Organisé par l'Université du Luxembourg visant le public en sciences sociales et éducatives.

### Journée internationale de la femme

Organisée par la Plateforme JIF.

### LES REMISES DE DIPLÔMES

En présence du ministre de tutelle de la CSL et de hauts fonctionnaires du ministère de l'Éducation, le LLLC organise annuellement des remises de diplômes pour honorer les participants de ses formations :

- Remise des diplômes des cours du soir, Cisco et DAEU du LLLC
- Remise des diplômes universitaires du LLLC
- Remise des diplômes ECDL

En tant que co-responsable, ensemble avec les autres Chambres professionnelles et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de la surveillance et du contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage en particulier ainsi que dans le cadre de son activité d'offreur de formation via le Luxembourg Lifelong Learning Center, la CSL organise régulièrement des remises des diplômes.

- ▶ Remise des diplômes et certificats de fin d'apprentissage CSL/Chambre des métiers
- Remise des diplômes et certificats de fin d'apprentissage CSL/Chambre de Commerce/Ministère de l'Éducation nationale
- Remise des prix en sciences économiques et sociales
- ▶ Remise des prix à la délégation luxembourgeoise EuroSkills

### LES SÉANCES D'INFORMATION

Toujours dans sa stratégie de communication et de diffusion d'information auprès du grand public, la CSL a donné des moyens à son centre de formation pour adultes d'organiser des séances d'information destinées au grand public et axées sur le thème de la formation continue.

Ainsi plusieurs fois par année, le LLLC propose des séances d'information traitant un sujet spécifique :

### Séance d'information pour présenter les formations universitaires du LLLC

Dans le cadre de la promotion de ses offres de formation, le Luxembourg Lifelong Learning Centre tient annuellement deux séances d'information en présence des responsables des formations universitaires partenaires.

### Séance d'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) au Luxembourg

La CSL s'est engagée à soutenir la VAE. C'est pourquoi elle organise avec l'INFPC des séances d'information, en français et en luxembourgeois, pour informer le public intéressé sur les démarches à entreprendre afin d'obtenir un diplôme dans le cadre de la VAE. Ce dispositif s'adresse à des salariés qui voudraient faire certifier les compétences et les savoirs qu'ils ont acquis dans le cadre de leur expérience professionnelle dans un domaine précis. Les séances ont connu un réel succès, à chaque séance une centaine de personnes étaient présentes.

### Séance d'information sur les congés formation

Les particuliers peuvent bénéficier de toute une palette d'aides financières et de dispositifs spéciaux pour mener à bien leurs projets de formation. L'INFPC, l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue, en collaboration avec la CSL, a présenté les différentes mesures d'aides financières en matière de formation continue. Par la suite, le public a pu poser des questions aux responsables des sessions.

# 3. LES PUBLICATIONS

### 3.1. Les newsletters

Soucieuse de diffuser des informations et de la documentation en relation avec le monde du travail, la CSL édite à côté de ses publications classiques, des newsletters électroniques envoyées à intervalle régulier ou en fonction de l'actualité.

Lancées en 2010, les newsletters de la CSL, connaissent un franc succès. Au début, quelque 120 personnes les ont demandées. Aujourd'hui, les newsletters comptabilisent plus de 4 000 abonnés au total.

Par ailleurs, toutes les newsletters sont mises à disposition sur www.csl.lu où toute personne peut aussi s'y abonner gratuitement.

CSLNEWS	permet de suivre les activités de la Chambre des salariés ainsi que l'évolution politique et économique du pays.
ECONEWS	communique des données économiques, financières et statistiques sur des sujets d'actualité concernant l'économie luxembourgeoise.
SOCIONEWS	est destinée à fournir des explications sur les changements dans la législation sociale.
GOFORMATION	informe sur des sujets qui touchent à l'éducation, à la formation continue et aux politiques de « ressources humaines ».
INFOSJURIDIQUES	permet de connaître l'interprétation des décisions prises par les juridictions compétentes en matière de droit du travail.
BETTERWORK	informe les salariés et leurs représentants syndicaux sur des sujets d'actualité en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail.

Entre 2014 et 2018, un total de 200 newsletters ont été envoyées à nos abonnés.

	2014	2015	2016	2017	2018
CSLNEWS	/	/	5	6	7
ECONEWS	4	10	5	4	6
SOCIONEWS	4	2	3	6	8
GOFORMATION	11	11	10	11	10
INFOSJURIDIQUES	11	11	10	11	11
BETTERWORK	3	5	3	3	9
TOTAL	33	39	36	41	51



### 3.2. Les publications classiques

La CSL publie et met à disposition du grand public une panoplie de publications, d'études et d'analyses en relation avec le monde du travail. Les publications classiques sont régulièrement mises à jour. Selon le thème abordé et la périodicité, les publications paraissent dans différentes séries.

À côté de ces publications à caractère permanent, la CSL élabore de nouvelles publications plus ponctuelles.

Toutes les publications sont gracieusement mises à la disposition des intéressés. Elles peuvent être gratuitement téléchargées via le site internet www.csl.lu ou peuvent être retirées auprès de son secrétariat.

Entre 2014 à 2018, la CSL a édité en tout une quarantaine de publications classiques, hormis une quinzaine de plaquettes descriptives des formations universitaires et spécialisées du LLLC, éditées chaque année.

Voici quelques exemples:

### **DROIT DU TRAVAIL**

- ► L'application pratique sous forme de modèles-types Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts, Vorlagen für Briefe, Verträge und gerichtliche Anfragen
- ► Une application pratique sous forme de questions-réponses Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten
- Les congés légaux des salariés
   Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer
- Le congé parental Der Elternurlaub
- ▶ Le dialogue social dans les entreprises (FR, DE, EN, PT)

### DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- La maladie et le reclassement professionnel du salarié
  Krankheit und berufliche Wiedereingliederung des Arbeitnehmers
- L'assurance pensionDas Rentenversicherungssystem
- Le revenu minimum garanti (RMG)
   Das garantierte Mindesteinkommen (RMG)
- La coordination des règles de sécurité sociale dans l'Union européenne

Die Koordinierung der Vorschriften zur sozialen Sicherheit in der Europäischen Union

L'assurance accident Die Unfallversicherung

### **DIALOGUE THÉMATIQUE**

- Les salariés et leur déclaration d'impôt Die Arbeitnehmer und ihre Steuererklärung
- La surveillance sur le lieu de travail Die Überwachung am Arbeitsplatz
- ► Le surendettement et la procédure de règlement collectif
  Die Überschuldung und das kollektive Schuldenregelungsverfahren
- Le salarié handicapé Der behinderte Arbeitnehmer





















### **DIALOGUE ANALYSE**

- Panorama social
- Le salaire minimum légal
- Inflation, modulations de l'index et compétitivité
- Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires
- Pauvreté monétaire, inégalités et conditions de vie au Luxembourg





### LA CSL VOUS INFORME

 Comprendre la nouvelle législation en matière de protection des données personnelles

Die neuen Rechtsvorschriften für den Schutz personenbezogener Daten

 Les mesures d'ordre familial dans le système de retraite luxembourgeois

Die Familienleistungen im luxemburgischen Rentensystem

Les contrats CAE et CIE pour jeunes

Die CAE- und CIE-Verträge für Jugendliche

Violence et harcèlement moral au travail : Agir pour prévenir.
 Un guide pratique

Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz: Handeln um vorzubeugen. Praktischer Leitfaden





### **PUBLICATIONS COMMUNES**

- Mes droits et obligations d'apprenti Meine Rechte und Pflichten als Lehrling
- Les assurances voyage au Luxembourg
  Reiseversicherungen in Luxemburg
- Successions et testaments Erbschaften und Testamente
- Les aides étatiques en matière de logement
   Die staatlichen Beihilfen im Bereich des Wohnungswesens







# Légalié dans les enfregrises



### **GUIDES PRATIQUES**

Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé :
 Agir au quotidien aux côtés des salariés

Praktischer Leitfaden für den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten: Zusammen mit den Arbeitnehmern handeln

Guide pratique du délégué à l'égalité :
 L'égalité dans les entreprises

Praktischer Leitfaden für den Gleichstellungsdelegierten: Die Gleichstellung in den Unternehmen

 Guide pour la délégation du personnel :
 Stress au travail, harcèlement moral, agression, burnout agir pour prévenir les risques psychosociaux

Leitfaden für die Personaldelegation: Stress am Arbeitsplatz, Mobbing, Aggressionen, Burnout handeln zur Vorbeugung psychosozialer Risiken

# 4. LA PRÉSENCE SUR INTERNET

### 4.1. Les sites web de la CSL



### LE SITE PRINCIPAL

En 2017, le site de la CSL fait peau neuve. Bien plus qu'un simple « relooking », c'est une refonte en profondeur qui a été réalisée. Plus moderne, plus intuitif, plus interactif, le nouveau site de la CSL a été repensé pour améliorer l'accès aux informations utiles pour tous les salariés et être ainsi au plus près des attentes des ressortissants.

Chaque entité propre de la Chambre des salariés, à savoir le LLLC et le CEFOS, possède son propre site internet et est également repris sur la page d'accueil du site principal www.csl.lu.

Le but est de fournir sur une même plateforme, les informations utiles aux internautes dans les domaines économiques et sociaux les plus variés ainsi que dans le domaine de la formation et de l'éducation.

Les sites www.csl.lu et www.LLLC.lu restent les principaux outils de communication de la Chambre des salariés sur Internet.

### LES SOUS-SITES PONCTUELS

En fonction des actualités et partenariats avec des organismes, la CSL déploie des moyens pour réaliser des sites éphémères. En voici 2 exemples :

### www.elections.csl.lu

Un micro site multilingue spécialement dédié aux élections sociales s'était greffé sur le site de la CSL à partir de juin 2013.

### www.discrimination.csl.lu

Ce site a été créé en 2012 afin de soutenir l'initiative « Making Luxembourg » de l'Asti dont l'objectif est de lutter contre la discrimination.

### 4.2. La CSL et les réseaux sociaux

En 2017, dans le cadre de sa politique d'information, la CSL a décidé, de s'investir davantage dans les réseaux sociaux. Ceux-ci sont devenus un support de communication incontournable, permettant de toucher un panel très hétérogène en âge et classe sociale représentant ainsi nos 500 000 ressortissants.



La présence régulière de la CSL sur **Facebook** avec des publications variables, courtes et pertinentes a permis à la Chambre de créer au fil des mois du trafic supplémentaire sur ses 2 sites internet, d'augmenter sa communauté de « *followers* » et finalement d'augmenter ainsi sa notoriété et sa visibilité.

Ci-dessous, les chiffres-clés de notre page Facebook pour l'année 2018 :

Followers (abonnés)	Engagements avec les publications	Portée (personnes ayant vu les publications)	Nombre de communications
1 495	30 127	303 416	253

Depuis novembre 2017, la CSL est également présente sur **LinkedIn**. L'usage de cet outil permet de véhiculer les informations sur toutes les activités de la CSL à un public averti via un réseau social professionnel.

# NOTES

# NOTES

# NOTES





SIÈGE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL 18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg T 27 494 1 www.csl.lu | csl@csl.lu



LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER (LLLC) 2-4 rue Pierre Hentges L-1726 Luxembourg B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg T 27 494 600 www.LLLC.lu | formation@LLLC.lu



CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS) 12 rue du Château L-5516 Remich T 27 494 500 www.cefos.lu | cefos@cefos.lu

