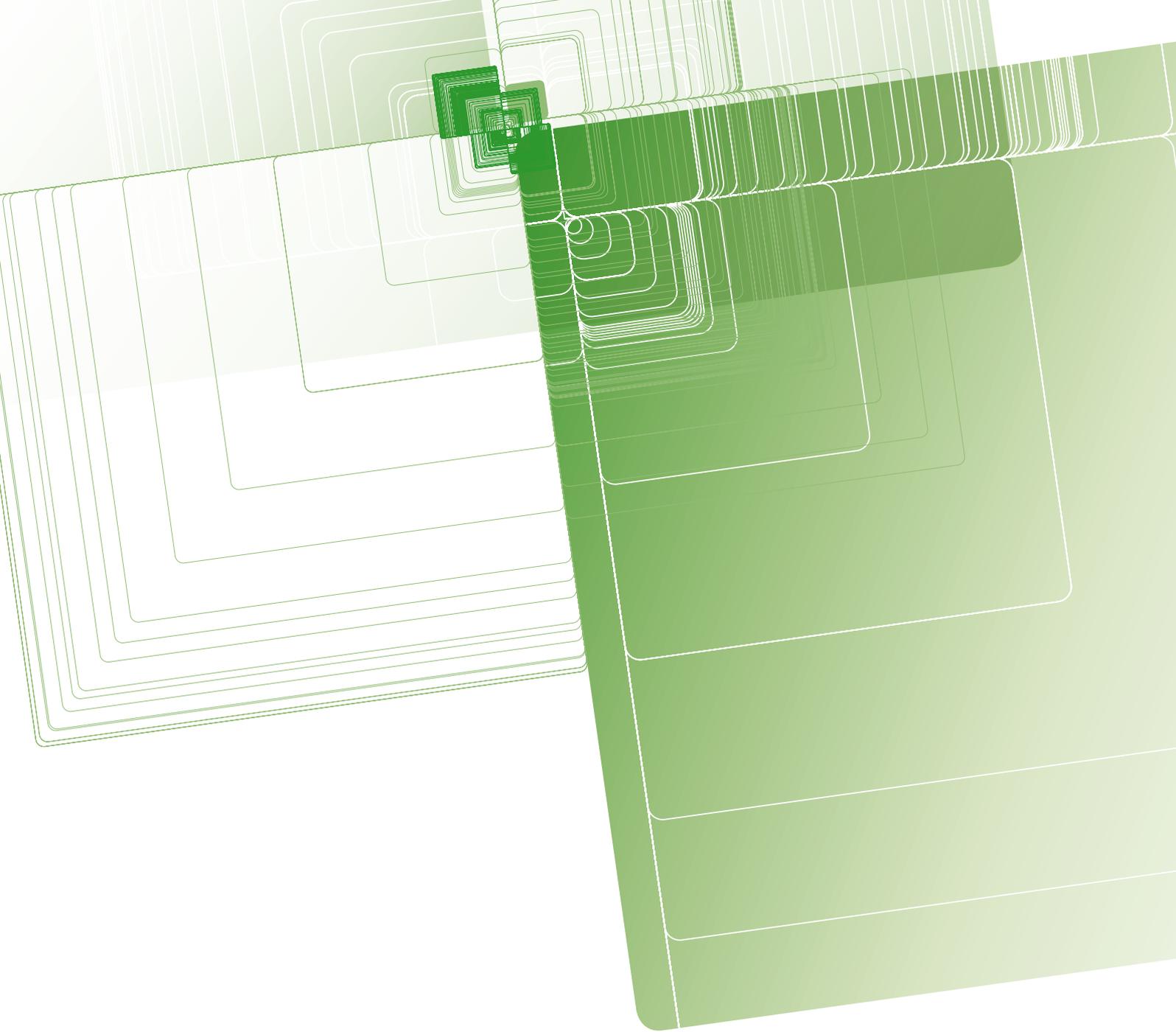


2011

Rapport d'activité



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG



Avant-propos



Vous avez en mains le troisième rapport d'activités de la Chambre des salariés (CSL), qui fut créée en 2009.

La mission qui est la sienne de s'atteler à la juste reconnaissance et valorisation du statut du salarié au Luxembourg n'est pas une mince affaire. Comme les années précédentes, ses services « Avis et études », de la formation continue et professionnelle ainsi que de la formation syndicale ont été mis à contribution, comme vous pourrez le découvrir au fil des pages qui suivent et qui résument les grands axes de travail de la CSL.

2011 aura connu une certaine ferveur en termes de réforme de la politique sociale, comme une rémanence de la crise qui a frappé au tournant de 2008 à 2009. Que ce soit à travers le budget de l'État ou les incessantes manipulations du système automatique d'indexation, la pression mise par l'Europe et le Gouvernement sur les épaules du salariat et des ménages s'accroît indéniablement d'année en année. Le condensé des avis émis par la CSL dans sa fonction consultative, mais aussi comme signe de sa propension à contribuer de manière constructive aux débats macro-sociaux sur la scène nationale, en est l'illustration.

L'année 2011 aura également été celle du quarantième anniversaire de notre centre de formation continue (LLLC) dont l'histoire a commencé en 1971, au moment où la Chambre des employés privés organisa son premier cours du soir en informatique. Au cours des décennies, le centre de formation a continué d'élargir et de diversifier son offre éducative, par exemple par la création de formations spécialisées. Aujourd'hui, la Chambre des salariés se positionne comme un des plus grands organismes de formation pour adultes au Luxembourg.

Face à un monde du travail qui n'a de cesse d'évoluer, le LLLC a également restructuré son programme des cours du soir en 2011. En collaboration avec des intervenants spécialistes du terrain, il a réorienté les profils de formation et actualisé les contenus de cours en vue de mieux répondre aux besoins professionnels des participants. La refonte des cours s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité et vise entre autres une meilleure lisibilité de l'offre de formation.

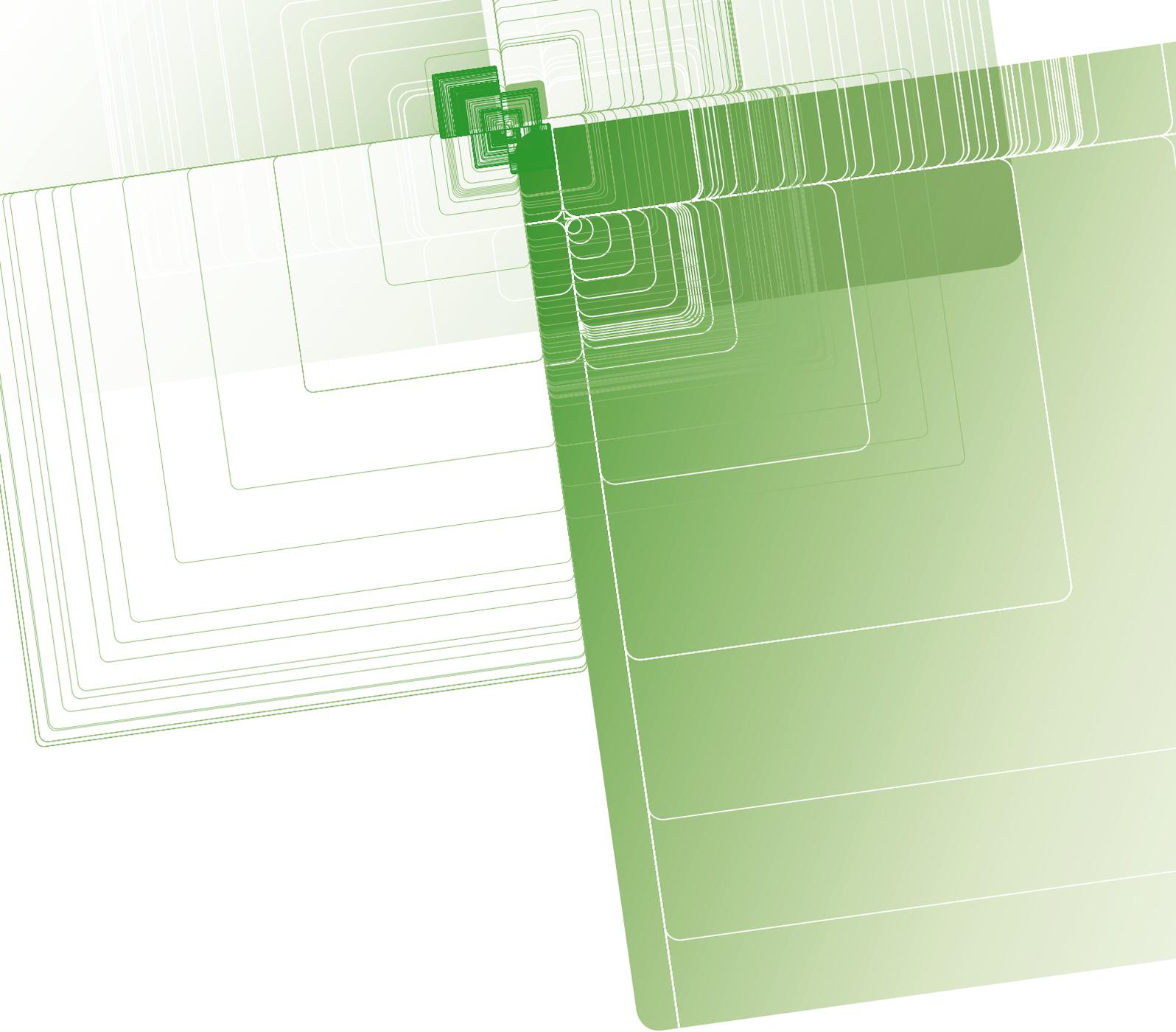
Les nouveaux profils de formation ont été construits autour de professions ou de domaines d'activités particuliers. Les cours ont été choisis en fonction des compétences requises dans la profession ou le domaine donné. Gageons qu'ils contribueront à aider au mieux les participants à construire le parcours de formation qui leur sera le plus adapté pour s'épanouir et évoluer dans leur emploi.

Luxembourg, février 2012.

Sommaire

1.	LES AVIS 2011.....	p. 5
1.1.	Liste des avis évacués en 2011	p. 5
1.2.	Les avis les plus importants en résumé	p. 10
1.2.1.	Budget de l'État pour l'exercice 2012.....	p. 10
1.2.2.	Mesures fiscales en matière de logement.....	p. 12
1.2.3.	Échelle mobile des salaires	p. 14
1.2.4.	Organisation des marchés de l'électricité et du gaz naturel	p. 16
1.2.5.	Mise en œuvre de la réforme des soins de santé.....	p. 18
1.2.6.	Entreprise des Postes et Télécommunications	p. 22
1.2.7.	Libre circulation des personnes et immigration	p. 24
1.2.8.	La situation des salariés en cas de faillite de leur employeur.....	p. 25
1.2.9.	Allocations de logement et de loyer.....	p. 26
1.2.10.	Responsabilité parentale.....	p. 27
1.2.11.	Réforme de l'ADEM.....	p. 28
1.2.12.	Mesures en faveur de l'emploi	p. 29
1.2.13.	Gestion des déchets	p. 31
1.2.14.	Introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé	p. 32
1.2.15.	Cofinancement étatique des frais de formation professionnelle continue pour les entreprises	p. 34
1.2.16.	Exploitation d'une base de données relative aux élèves.....	p. 35
2.	LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES ET NATIONAUX.....	p. 37
2.1.	Examen annuel de la croissance : Avancer dans la réponse globale apportée par l'Union européenne à la crise.....	p. 37
2.2.	La politique du logement écologique et sociale : Les conditions générales, les instruments et les approches en vue de la stimulation de la construction de logements à caractère durable et d'une rénovation durable des logements existants au Luxembourg.....	p. 40
2.3.	Panorama social au Luxembourg 2011	p. 44
2.4.	Le bilan de compétitivité : Prendre les problèmes méthodologiques au sérieux.....	p. 46
2.5.	L'inflation, modulations de l'index et compétitivité au Luxembourg.....	p. 48
3.	LA FORMATION PROFESSIONNELLE	p. 51
3.1.	La CSL fête les 40 ans de formation pour adultes	p. 51
3.1.1.	Rétrospective	p. 51
3.1.2.	Les festivités pour célébrer les 40 ans	p. 52
3.2.	Quelques statistiques de la formation initiale pour l'année scolaire 2011/2012.....	p. 53
3.3.	La formation continue pour adultes	p. 56
3.3.1.	Les formations continues générales	p. 61
3.3.2.	Les formations continues universitaires	p. 65
3.3.3.	Les formations continues spécialisées	p. 69
3.3.4.	Les certifications	

4.	LES ACTIVITÉS DU CFSL.....	p. 71
4.1.	Quelle est l'offre de service de la CFSL ?.....	p. 71
4.1.1.	Le secrétariat du CFSL.....	p. 72
4.2.	Le développement de la formation syndicale	p. 73
4.2.1.	Bilan chiffré de la formation syndicale	p. 73
4.3.	La santé, la sécurité et le bien-être au travail	p. 74
4.4.	Le service d'aide aux victimes de « Stress au travail »	p. 76
5.	LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES DE LA CSL (CEFOS)	p. 79
5.1.	L'occupation de l'infrastructure en 2011.....	p. 79
6.	LA POLITIQUE D'INFORMATION.....	p. 81
6.1.	La relation avec la presse pour informer des activités de la CSL	p. 81
6.2.	Les publications au service des salariés, retraités et apprentis.....	p. 82
6.2.1.	Les publications à caractère permanent.....	p. 82
6.2.2.	Les publications ponctuelles.....	p. 86
6.3.	Les newsletters	p. 88
6.3.1.	EcoNews.....	p. 88
6.3.2.	SocioNews.....	p. 89
6.3.3.	InfosJuridiques	p. 89
6.4.	Les conférences publiques.....	p. 93
7.	LA STRUCTURE ET LES ORGANES	p.101
7.1.	Les membres de l'assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle au 31.12.2011	p.101
7.1.1.	Les membres sortants et entrants en 2011	p.104
7.1.2.	Les membres du comité en 2011	p.104
7.1.3.	Les listes des inscriptions des membres aux différentes commissions internes	p.104
7.1.4.	Les réunions de l'assemblée plénière, du comité et des commissions internes	p.105
7.2.	Le secrétariat de la CSL.....	p.106
7.3.	La composition de la délégation du personnel de la CSL	p.107
8.	LES REPRÉSENTATIONS DANS LES ORGANES EXTERNES.....	p.109
8.1.	Désignation des délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de sécurité sociale et du travail.....	p.109
8.2.	Liste des inscriptions des membres et du secrétariat aux différentes commissions externes	p.112



1. LES AVIS 2011

1.1. Listes des avis évacués en 2011

Pour 2011, la Chambre des salariés a remis 102 avis.

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION ÉCONOMIQUE

Certificat d'immatriculation	Projet de règlement grand-ducal
Protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques	Projet de règlement grand-ducal
Calcul des taxes de prélèvement et de rejet d'eau	Projet de règlement grand-ducal
Prime éolienne	Projet de règlement grand-ducal
Contrôles du transport physique de l'argent liquide	Projet de règlement grand-ducal
Leçons d'instructions pour le permis de conduire	Projet de règlement grand-ducal
Convention sur les polluants organiques persistants	Projet de loi
Conventions de non-double imposition	Projet de loi
Échelle mobile des salaires et traitements	Projet de loi
Activités « télécommunications » de l'EPT	Projet de loi
Taxe sur la valeur ajoutée	Projet de loi
Médiation en matière civile et commerciale	Projet de loi
Sécurité ferroviaire	Projet de loi
Appareils de contrôle de l'état des usagers de la route	Avant-projet de règlement grand-ducal
Nomenclature et classification des établissements et des projets	Projet de règlement grand-ducal
Gestion des déchets	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Permis de conduire	Projet de règlement grand-ducal
Biocarburants	Projet de règlement grand-ducal et amendements
Lutte contre les émissions de composés organiques volatils	Projet de règlement grand-ducal
Agrément du médiateur judiciaire et familial	Projet de règlement grand-ducal
Stockage géologique du dioxyde de carbone	Projet de loi
Conditions d'accès à l'aéroport de Luxembourg	Projet de règlement grand-ducal
Société de gestion de patrimoine familial	Projet de loi
Nomenclature et classification des établissements classés	Projet de règlement grand-ducal
Inscription des intermédiaires de crédits	Avant-Projet de règlement grand-ducal
Procédure particulière à suivre pour certains établissements classés	Amdendements relatifs à l'avant-projet de règlement grand-ducal

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION ÉCONOMIQUE

Enquêtes sur les accidents dans le secteur des transports maritimes	Projet de règlement grand-ducal
Marché de l'électricité	Projet de loi
Marché du gaz naturel	Projet de loi
Pneus d'hiver	Projet de règlement grand-ducal
Sécurité maritime	Projet de loi
Inspection et visite de navires	Projet de règlement grand-ducal
Créances maritimes	Projet de règlement grand-ducal
Assistance mutuelle en matière de recouvrement des créances	Projet de loi
Projet de budget de l'État pour l'exercice 2012	Projet de loi
Mesures fiscales dans le domaine du logement	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Numéro d'identification TVA	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Pacte climat avec les communes	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Hébergement touristique	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Budget de l'État 2012	Amendement
Assainissement énergétique	Projet de règlement grand-ducal
Gestion des déchets	Amendement

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION SOCIALE

Création de l'Agence pour le développement de l'emploi	Projet de loi
Compte épargne-temps	Projet de loi
Produits phytopharmaceutiques	Avant-projet de règlement grand-ducal
Allocations de logement et de loyer	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Machines destinées à l'application des pesticides	Projet de loi
Protection des travailleurs contre des agents chimiques	Projet de règlement grand-ducal
Produits biocides	Avant-projet de règlement grand-ducal
Temps de travail des conducteurs indépendants	Projet de loi
Congé sportif	Projet de règlement grand-ducal
Protection de la population contre les rayonnements ionisants	Avant-Projet de règlement grand-ducal
Conventions sur le droit du travail maritime	Projet de loi
Produits phytopharmaceutiques	Projet de règlement grand-ducal
Assurance maladie volontaire	Projet de règlement grand-ducal
Fonctionnement de la Commission de nomenclature des actes et services pris en charge par l'assurance maladie	Projet de règlement grand-ducal
Commission de surveillance en matière de prestations de soins de santé	Projet de règlement grand-ducal
Conseil scientifique du domaine de la santé	Projet de règlement grand-ducal
Relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique (ASFT)	Amendements
Désignation des représentants des étrangers au Conseil national pour étrangers	Avant-projet de règlement grand-ducal
Déchets des équipements électriques et électroniques	Projet de règlement grand-ducal
Médecin référent	Projet de règlement grand-ducal
Libre circulation des personnes et immigration	Projet de loi
Enveloppe budgétaire globale et budgets spécifiques des hôpitaux	Avant-projet de règlement grand-ducal
Accueil de jeunes au pair	Avant-projet de loi
Produits biocides	Avant-projet de règlement grand-ducal
Commission consultative en matière de chômage	Projet de règlement grand-ducal
Régimes complémentaires de pension	Projet de règlement grand-ducal
Réglementation en matière de médicaments à usage humain	Avant-projet de règlement grand-ducal
Produits biocides	Avant-projet de règlement grand-ducal

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION SOCIALE

Produits phytopharmaceutiques	Projet de règlement grand-ducal
Identification de personnes physiques	Projet de loi
Remboursement des frais d'analyses de biologie médicale	Avant-Projet de loi
Initiative citoyenne	Projet de loi
Protection des salariés victimes de faillites d'entreprises	Projet de loi
Produits biocides	Avant-projet de règlement grand-ducal
Émissions de CO² des véhicules légers	Projet de loi
Accès au marché du transport international de marchandises par route	Projet de règlement grand-ducal
Coefficients d'ajustement	Projet de règlement grand-ducal
Indication de la consommation d'énergie sur des appareils ménagers	Projet de règlement grand-ducal
Surendettement	Amendements
Lutte contre le bruit	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Violence domestique	Amendements
Responsabilité parentale	Projet de loi
Mesures de crise en matière d'emploi	Avant-projet de règlement grand-ducal
Pondération de l'indice des prix à la consommation	Projet de loi
Remboursement des médicaments substituables	Projet de règlement grand-ducal

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION DE LA FORMATION

Institution d'une autorité nationale pour la certification professionnelle	Projet de règlement grand-ducal
Indemnités dues aux membre des équipes d'évaluation, aux experts et surveillants des projets intégrés	Projet de règlement grand-ducal
Évaluation et certification adaptées aux élèves à besoins éducatifs particuliers de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique	Projet de loi
Formateurs d'adultes	Projet de règlement grand-ducal
Métiers et professions pour lesquels les dispositions ayant trait à l'organisation de la formation professionnelle de base et initiale entrent en vigueur en 2011/2012	Projet de règlement grand-ducal
Organisation des commissions nationales pour les programmes, des équipes curriculaires, des commissions nationales de formation et commissions nationales de l'enseignement général	Projet de règlement grand-ducal
Modalités des épreuves de l'examen de fin d'études secondaires techniques (régime technique et régime technicien)	Projet de règlement grand-ducal
Indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'industrie et de l'agriculture	Projet de règlement grand-ducal
Projet d'exploitation d'une base de données à caractère personnel relative aux élèves	Projet de règlement grand-ducal et projet de loi
Métiers et professions sujets à être organisés par le MENFP	Projet de règlement grand-ducal
Université	Projet de loi
Soutien et développement de la FPC	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Projet de loi et projet de règlement grand-ducal INFPC	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
Organisation de l'enseignement supérieur	Projet de loi

LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION D'ÉGALITÉ

Représentation politique paritaire des femmes et des hommes	Proposition de projet de loi
--	------------------------------

1.2. Les avis les plus importants en résumé

1.2.1. Projet de budget de l'État pour l'exercice 2012 : un budget qui nage entre deux eaux

AVIS I 72/2011

La situation financière : sérénité à moyen terme

À l'analyse, le budget 2012 semble nager entre deux eaux : le rétablissement d'après-crise jusqu'en 2011 et les incertitudes au sujet de 2012 et du redressement complet des finances publiques d'ici 2014.

Si, indéniablement, l'environnement économique est plus qu'incertain pour 2012, il apparaît au vu des dernières corrections des comptes nationaux que le Luxembourg a relativement bien rebondi après le passage à vide de 2009, si bien que le positionnement de nombre d'indicateurs de performance économique le place dans la norme, voire lui est favorable avant le potentiel retour de crise : inflation, coût salarial unitaire, EBE par emploi, exportations. L'année 2009 aura marqué une détérioration généralisée des finances publiques à travers l'Europe, mais le Luxembourg se positionne malgré tout encore une fois plutôt avantageusement ; en 2009 et en 2010, il aura finalement largement respecté les critères de Maastricht. En dépit de la crise économique, la situation est donc restée parfaitement saine ; le calcul du solde cumulé des administrations depuis 1995 diminué de la dette publique confirme ce sentiment général de sérénité autour des finances publiques luxembourgeoises à moyen terme.

À l'opposé de ce qui s'est produit entre 2010 et 2011 (et entre le budget et le réalisé prévisionnel 2011), la progression moins dynamique des recettes par rapport aux dépenses de 2012 semblerait refléter le fait que les prévisions économiques pour 2012 ne sont pas démesurément optimistes. La CSL remarque à cet égard que la situation des finances publiques luxembourgeoises se présente tout de même nettement plus favorablement que le prévoyait la trajectoire d'ajustement retenue par le Gouvernement en janvier 2010 et qui visait l'équilibre en 2014. Pour ce qui concerne les dépenses de fonctionnement de l'Administration publique,

parmi les seules véritables « dépenses » de l'État, on constatera que les frais sont relativement bien limités. En % du PIB, les 11,5 points de dépenses de fonctionnement de l'Administration publique en 2010 se situent à peine au-dessus de la moyenne 2000-2009 de 11%, soit loin de la moyenne de l'UE-15, où le fonctionnement de l'ensemble du corps administratif coûte 18,2% du PIB. En revanche, il apparaît que les investissements publics et les dépenses des Fonds spéciaux pèsent lourdement sur le solde budgétaire de l'Administration centrale.

La crise économique qui a suivi la crise financière est également responsable de l'accélération de la dette européenne et luxembourgeoise, par le truchement des stabilisateurs automatiques et de la relance. La dette publique au Luxembourg, dont on rappellera que le produit sert à financer des investissements, ne pose aucun problème pour les générations futures parce que, d'une part, sa charge repose sur les générations actuelles et que, d'autre part, fut-elle à plus long terme, celle-ci, intelligemment et correctement utilisée, constitue alors un financement d'un capital collectif dont profiteront aussi les générations futures. C'est pourquoi, la CSL récuse la « règle d'or à l'allemande » adoptée par le sommet de la zone euro et préconise une voie d'amélioration par le haut du Pacte de stabilité à travers la « règle d'or des investissements publics ». À cette aune, le Luxembourg serait également un élève modèle.

Au niveau national, la CSL relève par ailleurs un manque certain de transparence quant à l'utilisation du produit des emprunts qui, selon le ministre des Finances, sont loin d'être épuisés tout en étant déjà comptabilisés au niveau de la dette publique.

La CSL a également porté son regard sur certains éléments de la politique budgétaire.

Assurance dépendance : un accroissement de la participation publique vital

Les transferts de l'État à la Sécurité sociale constituant une des priorités affichées du projet

de budget, la CSL se réjouit de constater que la participation de l'État au financement de l'assurance dépendance sera augmentée à 175 millions d'euros pour 2012. En 2007, la participation de l'État est en effet tombée substantiellement en dessous de la barre des 45% des dépenses et descendait même en dessous de 40% en 2008 pour tomber à 33% en 2010. Voilà pourquoi la CSL accueille favorablement la décision du Gouvernement de fixer la contribution à charge de l'État pour l'exercice 2012 à 35% des dépenses totales de l'assurance dépendance et pour l'exercice 2013 à 40% afin de tenir compte des contraintes financières à laquelle l'assurance dépendance devra faire face à moyen et à long terme en raison de l'évolution démographique.

En revanche, la CSL ne peut accepter la faculté donnée dorénavant aux employeurs de limiter la déclaration de la rémunération mensuelle des salaires au septuple du salaire social minimum, et se prononce en faveur de l'établissement et la perception de la contribution dépendance sur l'intégralité des revenus professionnels et des revenus de remplacement au seul bénéfice du Centre commun de la sécurité sociale, afin que celui-ci soit en mesure de tenir immédiatement compte de l'ensemble des recettes provenant de la déclaration mensuelle intégrale de l'assiette cotisable par les employeurs en vue de l'établissement du budget de l'assurance dépendance pour l'année suivante.

Politique familiale : le diable est dans les détails

Dans le chapitre consacré à la politique familiale, la CSL a chiffré les gains cumulés pour l'État résultant de l'abolition de l'indexation des prestations de la Caisse nationale des prestations familiales et du forfait d'éducation : 15,2% à la fin de l'année 2012, soit 341,1 millions d'euros.

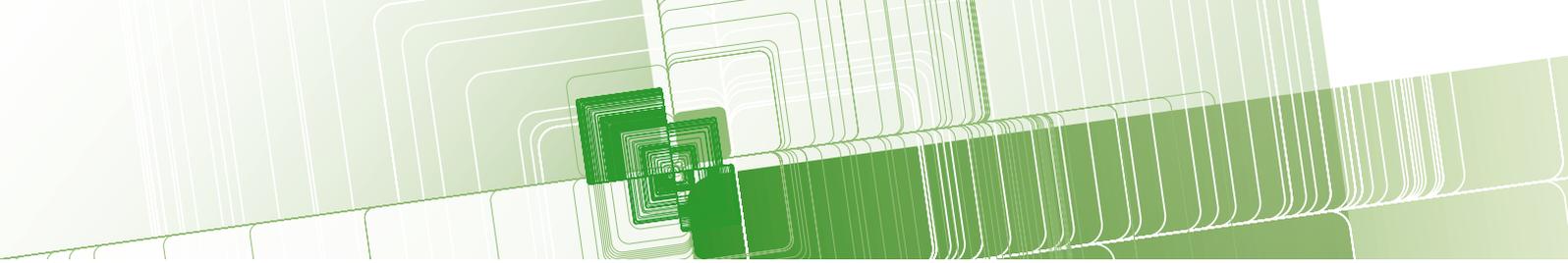
Si l'abolition de l'indexation des prestations familiales a été effectivement compensée par l'introduction d'un crédit d'impôt pour enfant (boni pour enfant) et si les dépenses au titre de ce boni

dépassent le gain résultant de l'abolition de l'indexation des prestations familiales, sur le plan individuel, le gel des prestations familiales peut conduire à des situations de baisse de la valeur réelle de ces prestations. La CSL montre qu'un ménage avec deux enfants âgés de plus de 12 ans, qui ne peut pas bénéficier des chèques service accueil, a perdu 13% des allocations familiales en raison de l'abolition de l'indexation sur les prestations familiales. La CSL note en outre que le remplacement de la modération d'impôt par le boni pour enfants a avant tout bénéficié aux ménages avec des revenus très bas, dont les membres peuvent d'ailleurs même être exposés à un risque de pauvreté.

L'État a opté pour une politique privilégiant l'investissement dans les structures de garde au détriment d'une adaptation régulière des prestations en espèces. Or, la CSL note que moins de la moitié de la population éligible utilise le chèque service accueil (CSA) et que, parmi les détenteurs d'une carte CSA, à peine deux tiers des enfants y ont un accès effectif. La liste d'attente existante rend d'ailleurs le droit au chèque service en partie théorique : au 31 décembre 2010, dans tout le pays, 32.342 places d'accueil pour enfants de 0 à 12 ans étaient disponibles dans les maisons relais, les garderies, foyers de jour et crèches (conventionnés et non-conventionnés) ainsi qu'auprès des assistants parentaux, alors que la population totale des enfants âgés de 0-12 ans résidant au Luxembourg est estimée à 77.239 enfants au 1^{er} janvier 2011. Ces chiffres soulignent la nécessité de la continuation, voire du développement des mesures en matière de mise à disposition de structures de garde pour enfants.

Logement : pour une approche globale et socialement équilibrée

La Chambre des salariés note que, bien que le logement constitue une des priorités du Gouvernement, les prix des habitations ne cessent de grimper, rendant de plus en plus difficile l'accès à des logements financièrement



abordables, non seulement pour les ménages financièrement défavorisés, mais aussi de plus en plus pour les classes moyennes. La CSL demande donc au Gouvernement d'accroître les initiatives publiques en faveur de la mise à disposition de logements abordables en grandes quantités.

La CSL se doit en effet de constater que notre pays est, de longue date, un de ceux qui traitent le logement social particulièrement en parent pauvre. Eu égard au très faible taux de logements sociaux locatifs, la Chambre des salariés renouvelle sa revendication de prévoir un certain quota de logements sociaux locatifs répartis uniformément sur toutes les communes du pays. En fixant à 14,5% 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 taux de risque de pauvreté.

Notre chambre demande également que la piste de la location-vente, d'ailleurs prévue par le Gouvernement, soit poursuivie plus activement par les pouvoirs publics. Ceux-ci pourraient offrir aux ménages qui n'ont pas de capital de départ la possibilité de devenir propriétaire de leur logement. En matière d'aides au logement, la CSL arrive à la conclusion que le partage du crédit d'impôt pour droits d'enregistrement n'est pas une véritable mesure en faveur de l'amélioration des performances énergétiques des bâtiments, mais plutôt une mesure d'économie budgétaire antisociale à peine déguisée.

Investissements publics : anticiper le « double dip »

Le passé récent nous montre que les effets d'annonce en matière d'investissements anticipés de l'Administration centrale ne sont pas toujours suivis par les faits. La Chambre des salariés recommande dès lors au Gouvernement de réévaluer dès à présent son effort d'investissement planifié en 2012 et d'étudier d'ores et déjà les voies et moyens de dynamiser davantage, en cas de confirmation de la double récession, les investissements de l'Administration publique, tant directs qu'indirects, mais aussi ses dépenses de consommation finale (services publics).

En ces temps de conjoncture troublée, ce n'est en effet pas tant la rigueur budgétaire ou la résorption des déficits (« exit strategy ») qui devraient primer, mais le redressement conjoncturel et l'emploi. Or, la consolidation budgétaire prématurée imposée par l'allégeance au Pacte de stabilité, emportant avec elle la disparition des stimuli publics précieux au dynamisme de l'économie européenne, a sans nul doute tendance, par un effet cumulatif, à renforcer les risques de contraction de l'économie européenne. Le Luxembourg devrait au minimum garder un œil sur le dynamisme de sa demande intérieure, voire anticiper dès à présent le retour de crise en fournissant de manière plus volontariste que précédemment les impulsions budgétaires appropriées à son économie.

1.2.2. Mesures fiscales en matière de logement

AVIS I 66/2011

relatif au projet de loi déterminant différentes mesures fiscales destinées à encourager l'amélioration de l'efficacité énergétique dans le domaine du logement et portant modification :

- **de la loi modifiée du 30 juillet 2002 déterminant différentes mesures fiscales destinées à encourager la mise sur le marché et l'acquisition de terrains à bâtir et d'immeubles d'habitation ;**
- **de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**

(Réforme du « Bëllegen Akt »)

relatif au projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 30 juillet 2002 concernant l'application de la taxe sur la valeur ajoutée à l'affectation d'un logement à des fins d'habitation principale et aux travaux de création et de rénovation effectués dans l'intérêt de logements affectés à des fins d'habitation principale et fixant les conditions et modalités d'exécution y relatives. (28 octobre 2011)

Dans son avis très critique sur le projet de loi déterminant différentes mesures fiscales

destinées à encourager l'amélioration de l'efficacité énergétique dans le domaine du logement, la Chambre des salariés arrive à la conclusion que le partage du crédit d'impôt pour droits d'enregistrement n'est pas une véritable mesure en faveur de l'amélioration des performances énergétiques des bâtiments, mais plutôt une mesure d'économie budgétaire.

Le projet de loi prévoit que le bénéfice de l'abattement portant sur les droits d'enregistrement et de transcription lors de l'acquisition d'un immeuble destiné à servir d'habitation sera lié en partie à des conditions de performance énergétique. Le crédit d'impôt de 20.000 Euros est scindé en deux tranches d'un montant de 10.000 Euros chacune. L'acquéreur peut ainsi bénéficier du crédit d'impôt pour un montant de 10.000 Euros en dehors de toute conditionnalité liée à la performance énergétique de l'immeuble acquis.

Par contre, la deuxième tranche de 10.000 Euros se trouve dorénavant soumise en tant que crédit d'impôt supplémentaire énergétique à des conditions nouvelles relatives à la performance énergétique de l'immeuble acquis. Ces conditions varient selon la classe énergétique de l'immeuble acquis.

La CSL note d'abord qu'elle est appelée à se prononcer sur trois mesures figurant dans le discours du Premier ministre sur l'état de la nation de 2011 et faisant partie du paquet de mesures en matière de logement présenté en avril 2011 par le ministre du Logement, alors que ce paquet contient de nombreuses autres mesures dont on ne connaît pas l'état de l'avancement des travaux.

Des critères énergétiques trop sévères pénalisant surtout les ménages modestes

Pour ce qui est du crédit d'impôt énergétique, le projet de loi établit des critères plus sévères de performance énergétique par rapport à la législation actuellement applicable. Ces dispositions, liées à la probabilité d'une insuffisance de l'offre de logements correspondants aux critères exigeants et partant d'une augmentation des prix de ceux-ci, feront que le recours au crédit d'impôt énergétique n'aura pas la même envergure que le recours actuel au crédit d'impôt pour droits d'enregistrement.

En effet, du fait de leur budget et de leurs possibilités d'accès au crédit restreints, les ménages plus modestes n'ont ni la possibilité d'acheter un logement répondant aux conditions de performance énergétique élevée ni les moyens de procéder à des rénovations importantes consécutivement à l'acquisition. De ce fait, ils n'auraient pas le droit de recourir au crédit d'impôt énergétique.

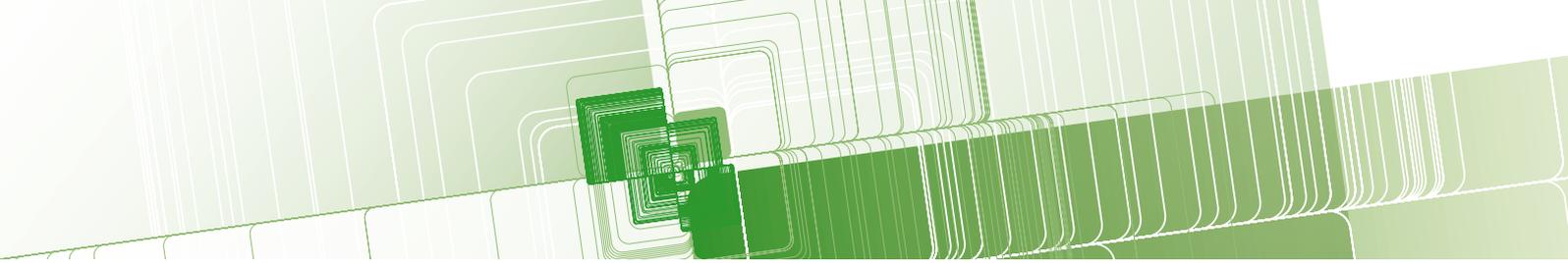
D'autre part, il ne faut pas oublier que le propriétaire d'un appartement faisant partie d'une copropriété n'a qu'un pouvoir d'influence partiel en ce qui concerne les décisions relatives à des travaux d'assainissement énergétique, le certificat de performance énergétique étant établi pour un bâtiment d'habitation entier.

La CSL constate que le projet de loi sous avis ne donne pas d'indications sur l'impact financier des modifications légales projetées. En tout cas, à cause de l'accès plus difficile au bénéfice du crédit d'impôt en raison des conditions imposées en matière de performances énergétiques et thermiques, il est très probable que le montant supplémentaire du crédit d'impôt accordé sera inférieur à celui de 2010.

Mépris de l'objectif initial du crédit d'impôt

La Chambre des salariés est convaincue que l'objectif initial du « Bëllegen Akt », à savoir la prise en charge par l'État des droits d'enregistrement liés à l'acquisition d'un logement convenable, ne sera plus atteint en raison de la hausse des prix immobiliers pendant les dernières années et des conditions sévères ouvrant droit au bénéfice de la tranche du crédit d'impôt énergétique. Afin que ce but soit respecté à nouveau, il conviendrait plutôt de maintenir le crédit d'impôt traditionnel à son niveau actuel et d'y ajouter une tranche de crédit d'impôt énergétique.

Le projet de loi prévoit également qu'en vue de l'encouragement des propriétaires de logements anciens à assainir énergétiquement un immeuble ancien affecté au logement locatif, le coût résultant de cet assainissement pourra être amorti de manière accélérée dans le chef des propriétaires.



La CSL note qu'en principe, des investissements destinés à améliorer la performance énergétique des logements devraient avoir pour conséquence une réduction des frais énergétiques des locataires.

Toutefois, l'investissement supplémentaire du propriétaire autorise celui-ci à augmenter le loyer, et en présence de dépenses d'investissement considérables, il est peu probable que la réduction des dépenses énergétiques permet-

tra de compenser cette augmentation de loyer.

Afin de garantir cependant la neutralité des loyers, charges comprises (Warmmietenneutralität) pour les locataires de logements énergétiquement rénovés par le propriétaire, la Chambre des salariés demande l'introduction d'une « allocation loyer énergie » (Klimawohn-geld) en faveur des locataires devant supporter des augmentations de loyer suite à des assainissements énergétiques.

1.2.3. Échelle mobile des salaires

AVIS I 09/2011

La finalité du projet de loi

Le projet de loi adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements et modifiant l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État a pour objet de moduler temporairement le système de l'indexation automatique des salaires à l'évolution des prix à la consommation.

Normalement l'adaptation des traitements, salaires, pensions, rentes et autres indemnités et montants généralement adaptés à l'évolution des prix, c'est-à-dire l'application d'une nouvelle cote d'application est déclenchée un mois après que cet indice a accusé une différence de 2,5% par rapport à la cote d'échéance ayant déclenché l'adaptation précédente. Le projet de loi soumis pour avis à la CSL prévoit que pour l'année 2011, cette adaptation est effectuée le 1^{er} octobre 2011 peu importe le moment du dépassement de la cote d'échéance. Si toutefois le premier dépassement d'une cote d'échéance en 2011 se produit après septembre 2011, les dispositions de droit commun sont d'application.

Les revendications de la CSL

La CSL n'a pas remis en cause le projet de loi, étant donné qu'il s'agit de la pure et simple transposition d'un accord conclu entre partenaires sociaux.

Dans son avis, elle se doit néanmoins de constater qu'une perpétuelle modulation de l'indexation automatique des salaires à l'évolution des prix sur base de données économiques largement provisoires met quelque peu en question le caractère « automatique » de cette indexation.

Par ailleurs, il y a lieu de constater que, les données économiques ont sensiblement évolué par rapport à celles avancées par le Gouvernement au moment de la conclusion de l'accord bipartite qui est la base du projet, ceci à la fois en ce qui concerne la croissance économique et la situation des finances publiques, mais aussi en ce qui concerne l'inflation, et donc le pouvoir d'achat des ménages, ceci non seulement à cause de l'évolution des prix pétroliers, mais également à cause des mesures discrétionnaires des autorités publiques.

La CSL ne partage d'ailleurs pas l'argument du Gouvernement de placer la modulation de l'indexation des salaires dans le cadre d'une quelconque problématique (d'amélioration) des finances publiques. Déjà lors de la modulation de l'indexation pour les années 2006 à 2009, décidée en 2006, le Gouvernement avançait un impact positif d'une telle modulation de l'indexation sur les finances publiques. Dans le cadre du projet de loi sous rubrique, les auteurs du projet insinuent encore qu'il y aurait un impact positif de la modulation prévue pour 2011 sur les finances publiques sans avancer des chiffres concrets sur les « effets macroéconomiques indirects ».

Même si l'on concédait un effet négatif d'une tranche indiciaire sur les finances publiques, vu les nouvelles données concernant leur évolution et vu également le fait que par des décisions publiques, les autorités publiques ont engendré une perte de pouvoir d'achat via une augmentation des prix administrés non compensée par l'application « normale » d'une tranche indiciaire, la CSL estime que, si les parties de l'accord bipartite à l'origine du présent projet n'y renoncent pas d'un commun accord, d'autres mesures compensatoires s'imposent.

Des mesures compensatoires « classiques » sont envisageables au niveau des transferts sociaux ou au niveau fiscal. Dans le contexte de la poussée inflationniste que nous connaissons actuellement, il serait toutefois également opportun d'envisager le retrait ou la modification de certaines décisions publiques qui ont poussé l'inflation et augmenté les dépenses non élastiques des ménages.

Comme il n'est jamais trop tard pour bien faire, la CSL tient à réitérer une remarque formulée dans son avis relatif au projet de loi sur l'eau dans lequel elle considérait qu'il appartient aux autorités publiques d'assurer la gestion de l'eau et sa distribution équitable à tous les citoyens. La directive transposée permet l'introduction d'une composante sociale dans la fixation du prix de l'eau, faculté non retenue à l'époque par le législateur national. Or, la CSL est d'avis que le « prix de l'eau » doit être un prix « à composante sociale ».

Dans le même ordre d'idée, c'est-à-dire permettre un allègement de dépenses « obligatoires » pour les ménages et freiner en même temps l'inflation, la CSL estime qu'il y a lieu de reconsidérer les augmentations des participations des assurés au financement des soins de santé introduites au 1^{er} janvier 2011. Ceci notamment au vu des données financières les plus récentes présentées par la CNS, au vu desquelles, la CSL estime que la CNS devrait retirer les augmentations des participations introduites à partir de janvier 2011.

Ensuite, la Chambre des salariés tient à relever que l'accord bipartite de septembre 2010

entre le Gouvernement et les syndicats, dont une partie seulement est mise en œuvre par le présent projet, comprend également l'obligation pour le ministère de l'Économie et du Commerce extérieur de mettre « en place un dispositif d'observation des prix à la consommation, des coûts et des marges ».

Si en l'occurrence, ce sont les prix pétroliers et les prix administrés qui sont responsables de la poussée inflationniste actuelle, la CSL estime néanmoins indispensable la création d'un Observatoire des prix, des coûts et des marges pour approfondir les connaissances des mécanismes de fixation des prix en général au Luxembourg.

Finalement, la CSL tient à souligner qu'il faut laisser l'index jouer son rôle pour lequel il a été introduit, à savoir compenser une perte de pouvoir d'achat calculée sur base d'un panier de consommation le plus représentatif possible et non vidé de son sens. Il ne convient pas d'essayer d'octroyer à l'index des vertus qu'il n'est pas censé avoir et qu'il ne va jamais acquérir même en enlevant certains produits du panier. L'index n'est pas un instrument capable de résoudre tous les problèmes qui se posent à notre société ; il ne faut pas procéder à son utilisation détournée.

L'argumentation selon laquelle ces produits n'auraient rien à voir dans le panier de référence servant à l'échelle mobile, puisque les entreprises luxembourgeoises ne seraient pas responsables de l'augmentation des prix, est un couteau à double tranchant. En effet, si les salariés et pensionnés ne bénéficiaient plus de la revalorisation de leurs revenus, ils pourraient néanmoins continuer à acheter tabac et carburants en raison de l'inélasticité de la demande pour ces produits, mais réduire en revanche les achats d'autres produits jugés moins indispensables par eux. Ainsi, le boulanger qui n'aurait plus à indemniser la hausse des prix de pétrole par la voie de l'indexation pourrait voir ses ventes de croissants et pains au chocolat diminuer en raison de la réduction des revenus réels des ménages.

1.2.4. Organisation des marchés de l'électricité et du gaz naturel

AVIS I 58/2011

La finalité des projets de loi

Deux projets de loi prévoient la transposition des directives 2009/72/CE et 2009/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 13 juillet 2009, concernant des règles communes pour le marché intérieur de l'électricité et du gaz naturel. Pour ce faire, les projets de loi prévoient de modifier les lois modifiées du 1^{er} août 2007 relatives à l'organisation du marché, respectivement, de l'électricité et du gaz naturel. Par ailleurs, le projet de loi sur l'électricité transpose également une partie de la directive 2009/28/CE relative à la promotion de l'utilisation de l'énergie produite à partir de sources renouvelables.

Les nouvelles règles concernant les marchés de l'électricité et du gaz ont notamment pour objectif de permettre aux États membres d'imposer aux entreprises des obligations de service public ainsi qu'aux clients de disposer du droit de choisir leur fournisseur et d'en changer facilement dans un délai de trois semaines.

Les observations de la CSL

Dans ses deux avis, la Chambre des salariés a formulé un certain nombre d'observations concernant notamment :

Le libre choix du fournisseur

La CSL rappelle que les directives européennes sur le gaz naturel et l'électricité ont pour objectif le développement d'un marché concurrentiel, sur lequel les clients doivent disposer du droit de choisir leur fournisseur et d'en changer facilement. Or, les projets de loi, fidèles au texte des directives, stipulent que les clients seront approvisionnés par le fournisseur de leur choix, mais sous réserve que celui-ci donne son accord. Le fournisseur doit offrir les mêmes conditions et tarifs pour un même réseau, mais il n'est pas obligé d'effectuer la fourniture à des clients ou à des groupes de clients. Dès lors, la CSL s'interroge sur le sens et les raisons de cette nouvelle restriction qui apparaît comme un frein au libre choix du fournisseur, ce qui va à l'encontre de l'esprit général des directives et projets de loi.

Par ailleurs, la CSL souligne l'importance de la protection des données personnelles du client et demande de limiter expressément à des données d'ordre technique les données communiquées au fournisseur par le gestionnaire du réseau, conformément au texte des projets de loi. Ces derniers ne doivent en aucun cas être interprétés dans le sens d'une permission de communiquer des données sur l'historique des paiements ou éventuellement des défaillances de paiement des clients.

La fourniture minimale d'énergie domestique

Les directives obligent les États membres à prendre des mesures appropriées, telles que des plans nationaux d'action dans le domaine de l'énergie, des prestations au titre des régimes de sécurité sociale pour assurer aux consommateurs vulnérables l'approvisionnement nécessaire en gaz ou en électricité, ou des aides à l'amélioration de l'efficacité énergétique, afin de lutter contre la pauvreté énergétique là où elle se présente, y compris dans le contexte plus large de la pauvreté en général. Aussi, la CSL estime qu'il serait intéressant de disposer d'une évaluation du fonctionnement des dispositions visant une fourniture minimale d'énergie domestique. La procédure prévue par les deux lois du 1^{er} août 2007 sur, respectivement, l'électricité et le gaz naturel, ainsi que le principe arrêté dans la loi du 18 décembre 2009 organisant l'aide sociale permettent-ils d'atteindre leur but, à savoir une certaine protection des ménages qui sont dans l'impossibilité financière de régler leurs factures d'énergie ? Si tel n'était pas le cas, le législateur devrait intervenir conformément aux directives afin de mieux assurer aux consommateurs vulnérables l'approvisionnement nécessaire en énergie.

Les problèmes liés aux compteurs intelligents

Les projets de loi visent à mettre en place au niveau national une infrastructure commune et interopérable de comptage intelligent. Le comptage intelligent permet de mieux connaître, prévoir et maîtriser la consommation électrique, de gaz et d'eau des habitants, d'un quartier, d'une région ou d'un pays. Les compteurs

visent à inciter les clients à moins consommer, par l'utilisation des équipements électriques de préférence aux périodes creuses de la journée ou de la saison. Ainsi, pourraient être réalisées des économies globales d'énergies dans une perspective de développement durable.

Toutefois, la CSL tient à faire remarquer que les compteurs intelligents sont sévèrement critiqués par des organisations de défense des consommateurs et des libertés fondamentales en raison des possibilités d'atteinte à la protection de la vie privée des consommateurs d'énergie. La précision de ces compteurs et la liaison constante qu'ils entretiennent avec les fournisseurs d'électricité et de gaz sont jugées préoccupantes en raison des possibles atteintes à la vie privée qu'ils permettent. C'est pourquoi, la CSL réclame que l'introduction des compteurs intelligents ne puisse se faire qu'en présence de la mise en place de mécanismes forts et efficaces de protection des données et de la vie privée des citoyens, à défaut desquels ceux-ci devraient avoir la possibilité de refuser la mise en place de tels compteurs.

La CSL relève en outre que les opérations à distance pourraient aussi consister dans une facilité accrue de la coupure de l'énergie, qui pourra se faire sans déplacement d'un collaborateur du gestionnaire de réseau. Par ailleurs, la faculté d'effectuer de plus en plus d'opérations à distance risque d'avoir un effet négatif sur l'emploi des gestionnaires de réseaux. De plus, le coût assez élevé des compteurs intelligents risque fort d'anéantir, dans le budget des ménages, d'éventuelles économies réalisées en raison d'une utilisation plus rationnelle de l'énergie.

La protection des salaires

Le régulateur surveille la mise en place de réseaux non discriminatoires sûrs, fiables, performants et axés sur les consommateurs. Or, les projets de loi disposent que cette mise en place doit se faire de la manière la plus avantageuse par rapport au coût. Dans ce cadre, la CSL insiste sur le fait que le coût dont il est question ne doit pas impliquer qu'une pression puisse être exercée sur les salaires des entreprises d'électricité. En effet, l'expression

« avantageuse par rapport au coût » doit être interprétée dans le sens d'« économiquement avantageux », concept qui intègre les critères sociaux et environnementaux à côté des seuls éléments financiers. Il est impératif que l'autonomie de négociation salariale soit garantie.

La garantie d'un prix unique

La loi du 1^{er} août 2007 relative à l'organisation du marché de l'électricité dispose qu'un règlement grand-ducal peut introduire un système national de péréquation afin de garantir des tarifs d'utilisation du réseau uniformes pour un même niveau de tension. Dès lors, la CSL demande qu'un tel projet de règlement soit présenté dans les meilleurs délais et qu'elle en soit saisie pour avis. À côté d'un système de péréquation assurant un prix de raccordement unique dans tout le pays, ce règlement devrait aussi définir plus précisément les composantes du service universel, à l'instar du règlement grand-ducal du 26 mai 1998 sur le service universel des télécommunications.

La loi du 1^{er} août 2007 relative à l'organisation du marché du gaz naturel dispose que des règlements grand-ducaux précisent les obligations de service public auxquelles les entreprises de gaz naturel sont soumises. Ces obligations peuvent notamment imposer le principe de l'égalité de traitement entre les clients appartenant à une même catégorie, indépendamment de leur situation géographique, ainsi que l'obligation de raccordement et de fourniture pour différentes catégories de clients finals établis sur le territoire d'un réseau. Aussi, la CSL demande que les projets de règlement grand-ducaux afférents à ces obligations soient présentés dans les meilleurs délais et qu'elle en soit saisie pour avis. Dans ce cadre, la CSL appelle à l'instauration d'un prix de raccordement unique, du moins pour l'ensemble des clients résidentiels.

1.2.5. Mise en œuvre de la réforme des soins de santé

AVIS 139/2011 AVIS 140/2011 AVIS 189/2011

Au cours de l'année 2011, la CSL a rendu des avis sur différents projets de règlement grand-ducal visant à mettre en œuvre la réforme des soins de santé votée en décembre 2010.

I. Les modalités de désignation, de reconduction, de changement et de remplacement en cas d'absence du médecin référent

AVIS 139/2011

La finalité du projet de loi

Dès l'entrée en vigueur de la loi du 17 décembre 2010 portant réforme du système de soins de santé prévoyant l'introduction du médecin référent à partir du 1^{er} janvier 2012, le ministre de la Santé et de la Sécurité sociale a pris l'initiative de lancer directement les travaux en relation avec le médecin référent.

L'idée d'introduire un médecin référent est de renforcer les soins primaires dans notre système de soins, de valoriser le rôle du médecin généraliste en tant que médecin de confiance et d'améliorer la guidance du patient dans le système de soins.

Le médecin référent est un droit offert à tout assuré qui s'engage à établir une relation de confiance particulière avec son médecin. Le patient doit être d'accord avec le principe que le médecin référent reçoit les informations dont il a besoin, sauf refus ponctuel pour certaines données qu'il considère sensibles. À terme, cette information se fera par le dossier de soins partagé (DSP), géré administrativement par l'Agence nationale des informations partagées dans le domaine de la santé qui deviendra un outil indispensable pour accéder à l'information fournie par les prestataires de soins et pour partager la documentation du médecin référent tant avec les confrères qu'avec le patient.

Le choix d'un médecin référent permet au patient de suivre un véritable parcours de soins dans lequel le choix des médecins spécialistes et des médicaments sera rationnel et proportionnel à ses besoins de santé personnels. L'introduction du principe du médecin référent, reposant sur l'idée de coordonner et de mieux organiser les soins dispensés au patient, est un mécanisme facultatif

ne fixant aucune obligation de passage obligatoire. Le patient reste tout à fait libre de consulter directement le médecin généraliste ou spécialiste de son choix sans passer par l'intermédiaire d'un médecin référent.

Si le patient a fait le choix de la voie du médecin référent, il sera lié à ce médecin par une relation de confiance approfondie et spéciale qui l'accompagnera tout au long de son parcours de soins et qui est matérialisée par un contrat écrit entre les deux parties.

Les revendications de la CSL

1. Le recours au médecin référent fera-t-il l'objet d'une prise en charge privilégiée des prestations au détriment du droit du patient de choisir librement son médecin ?

La CSL se doit de constater que le législateur ne souffle plus mot dans le présent projet de règlement grand-ducal d'une telle éventualité d'une prise en charge directe ou d'un remboursement préférentiel des prestations contrairement au projet de loi initial portant réforme des soins de santé.

Dans le même ordre d'idées, la CSL tient à signaler que si le législateur décide par exemple d'introduire le tiers payant pour les prestations effectuées par le médecin référent contrairement au remboursement des prestations effectuées par tout autre médecin, « les convenances personnelles » qui représentent quelque 10% des revenus des médecins ne figureront plus sur le mémoire d'honoraires qui sera transféré à la CNS de sorte que cette partie des revenus des médecins risque d'échapper à l'imposition par l'Administration des contributions.

Avantager la prise en charge des prestations effectuées par le médecin référent en « imposant » à l'assuré de conclure une convention avec lui risque également de mettre en question le libre choix du médecin par l'assuré.

2. La qualification et la formation exigées du médecin référent

La CSL se doit de constater que ni la loi ni une convention signée entre les médecins et la CNS

ni même le présent projet de règlement grand-ducal n'indiquent quelles sont la qualification et la formation que doit avoir le médecin référent. S'agit-il d'un généraliste ou est-ce que des médecins spécialistes pourront-ils également exercer la mission de médecin référent ?

Après tout, la CSL tient à considérer qu'un certain nombre d'assurés ont déjà aujourd'hui choisi un interniste comme médecin traitant qui les guide dans un parcours de soins, même si celui-ci n'est pas officialisé. Forcera-t-on à l'avenir ces patients, parfois déjà très âgés, à modifier leurs habitudes et changer de médecin, une éventualité qui pourrait être poussée par l'introduction d'une prise en charge directe ou d'un remboursement préférentiel ?

3. La consécration du droit pour le patient de choisir librement son médecin au profit de l'assainissement du budget de la CNS ?

La CSL craint en effet que le conventionnement avec un médecin référent ne devienne progressivement une obligation pour le patient dans la mesure où :

- 1) le Gouvernement est tenté d'influencer le choix du médecin par l'assuré par l'introduction d'une prise en charge privilégiée des prestations et ;
- 2) dans la mesure où la prise en charge des soins médicaux dépendra principalement de l'appréciation et de l'enregistrement des données médicales par le médecin référent et figurant dans le dossier de soins partagé auquel ont accès notamment la CNS et le Contrôle médical de la sécurité sociale.

4. La gestion du dossier de soins partagé (DSP) est ingérable

En raison de l'absence de système informatique qui soit à la fois performant et sécurisé, le DSP sera envoyé par la CNS dorénavant en version papier à chaque assuré qui décidera dans quelle mesure un médecin pourra avoir accès aux données médicales. Un tel système lourd et onéreux pour la CNS est voué à l'échec dès le début alors qu'il ne permet pas pour les per-

sonnes ayant qualité pour y accéder de traiter (c'est-à-dire consulter, utiliser, compléter etc.) les données médicales sur un support informatique uniforme. Le DSP en version papier engendrera un investissement administratif de la part des prestataires de santé qui est disproportionnel par rapport la finalité même du DSP, à savoir, garantir une meilleure transparence des données médicales et aboutir à une réduction des coûts médicaux.

Le DSP en version papier est encore ingérable et inefficace si le médecin référent en cas d'indisponibilité est remplacé par un confrère. Ceci impliquerait que l'assuré devrait transmettre le DSP en version papier au médecin remplaçant qui n'a pas un accès immédiat au dossier à défaut de l'accord de l'assuré et d'un support informatique existant.

5. La relation entre le patient et le médecin référent, une convention « imposée »

Selon la CSL, les dispositions textuelles du projet de règlement grand-ducal concernant la convention entre le patient et le médecin référent violent également le droit pour le patient de choisir librement son médecin comme le témoignent les trois exemples ci-après :

- Le patient ne peut se délier du contrat avec son médecin référent pendant la première année sauf accord commun, s'il n'est par exemple pas satisfait du service que celui-ci lui a rendu de sorte qu'il devra attendre le début de la deuxième année pour pouvoir le résilier de façon unilatérale.
- Le médecin référent quant à lui ne peut pas non plus résilier le contrat avec le patient pendant la première année s'il a des raisons légitimes pour lui refuser la prestation de services de sorte qu'il devra également attendre le début de la deuxième année pour pouvoir le résilier de façon unilatérale.
- Le patient qui a signé un contrat avec un médecin référent qui dès le début est absent et ne s'exprime pas sur son remplacement pendant une durée de plus de quatre mois ne peut pas changer de médecin jusqu'au début de la deuxième année.

II. Enveloppe budgétaire des hôpitaux

AVIS I 40/2011

relatif à l'avant-projet de règlement grand-ducal précisant les règles d'établissement de l'enveloppe budgétaire globale et des budgets spécifiques des hôpitaux ainsi que les éléments à inclure de façon forfaitaire (22 juin 2011)

L'enveloppe budgétaire globale a été introduite par la loi du 17 décembre 2010 portant réforme du système de soins de santé dans le but de mettre en place un mécanisme de planification financière au niveau national visant à cadrer le mécanisme de budgétisation des établissements hospitaliers sur base de leurs activités spécifiques.

Dans son avis sur l'avant-projet de règlement grand-ducal afférent, la CSL craint que l'introduction d'une enveloppe budgétaire globale ne risque d'engendrer un autre mode de fonctionnement dans les hôpitaux, à savoir une concentration des efforts autour d'une activité maximale dans le but d'éviter toute réduction des fonds destinés au financement du personnel et du matériel. Loin de mener à des synergies et des complémentarités dans l'intérêt des patients, ceci risque de conduire à une concurrence accrue entre hôpitaux qui poursuivraient le seul objectif de s'assurer la plus grande part de marché possible.

Ce mode de financement risque en outre d'aboutir à une médecine à deux vitesses. En effet, les hôpitaux pourraient essayer d'augmenter leurs recettes en se concentrant sur les prestations non opposables à la CNS, à savoir les prestations rendues à des personnes protégées à titre de convenance personnelle ou l'hospitalisation 1^{ère} classe au détriment des prestations opposables.

Puisque l'avant-projet gouvernemental prévoit la prise en compte des frais de personnel sans autre précision, la Chambre des salariés fait des propositions quant au détail des dépenses de personnel à retenir.

Le calcul des dépenses couvertes par l'enveloppe devra en effet se faire sur la base d'un rapport de l'Inspection générale de la sécurité sociale, qui, d'après la CSL, devra tenir compte non seulement des dispositions en vigueur de

la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois, mais également, le cas échéant, d'une prévision du résultat des négociations en cours. Il faudrait en effet laisser une marge de manœuvre ou prévoir une rectification ultérieure de l'enveloppe budgétaire globale si les négociations collectives n'ont pas encore abouti.

La Chambre des salariés ne peut en aucun cas accepter une ingérence du Gouvernement dans l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux en matière de négociations collectives.

Par ailleurs, l'avant-projet de règlement grand-ducal prévoit le financement par forfaits pour les frais autres que les frais de personnel de soins et les frais de consommation tout en restant imprécis au sujet de la définition et du calcul de ces forfaits en question.

La question se pose si le financement forfaitaire permettra le maintien et la garantie des conditions de travail et de salaire telles qu'elles sont définies dans la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois. Qui plus est, un financement forfaitaire ne tient pas compte de la disparité entre les services, voire entre les différents hôpitaux en matière de politique du personnel. L'engagement de personnel qualifié et/ou ayant une ancienneté de service élevée serait rendu difficile à l'avenir.

Ainsi, le nouveau mode de financement proposé risque d'être une tentative de limiter les coûts globaux dans le secteur des soins de santé au détriment de la qualité des prestations.

La CSL estime finalement que le calendrier pour l'établissement de l'enveloppe budgétaire est trop serré et que la réserve pour imprévus est trop faible pour parer à des dépassements budgétaires difficilement prévisibles comme des pandémies, des nouvelles thérapies ou une augmentation des prescriptions par les médecins.

III. Médicaments génériques

AVIS I 89/2011

relatif au projet de règlement grand-ducal déterminant les modalités de calcul de la base de remboursement des médicaments substituables (15 décembre 2011)

Ce règlement est à prendre en exécution de la loi du 17 décembre 2010 portant réforme du système de soins de santé, qui n'oblige pas les médecins à prescrire des médicaments génériques, c'est-à-dire des médicaments dont le brevet a expiré, mais impose aux pharmaciens de proposer au patient la substitution d'un médicament « cher » par le médicament le plus économique disponible sur le marché appartenant au même groupe.

Dans son avis, la Chambre des salariés regrette d'abord que le Gouvernement n'ait pas pris en compte ses observations formulées dans son avis relatif au projet de loi sur la réforme du système de soins de santé.

Dans cet avis, la CSL a demandé de garantir que le patient ne subit pas une augmentation de sa participation lorsque le médecin prescrit un médicament original alors qu'il existe un médicament plus économique du même groupe.

Or, ce risque semble bel et bien devenir réalité si l'on analyse le projet de règlement sur la base de remboursement des médicaments substituables.

Ce projet dispose que la base de remboursement est le prix du médicament le moins cher s'il y a deux médicaments substituables. S'il y en a 3 ou plus, le texte prévoit une certaine latitude dans la mesure où la base de remboursement n'est pas le prix du médicament le moins cher, mais se situe dans le tiers inférieur des prix des différents médicaments substituables.

Cette disposition est introduite dans un certain souci de protection de l'assuré si le médicament le plus économique n'est pas disponible à cause d'un problème d'approvisionnement.

Or, c'est justement ici que réside le risque d'une participation plus élevée de l'assuré. Si le médicament le plus économique n'est pas disponible et si le patient achète un générique plus cher, voire l'original (médicament princeps) prescrit par le médecin, la prise en charge par l'assurance maladie n'est pas calculée sur le prix du médicament effectivement acheté par le patient, mais sur la base de remboursement prévue par le projet de règlement grand-ducal.

C'est pourquoi la CSL exige que l'assuré soit en tout cas clairement informé par le pharmacien de la participation qui lui incombe.

Étant donné que le projet de règlement grand-ducal aura pour conséquence une augmentation supplémentaire des participations des patients, qui ont déjà été mis amplement à contribution au cours de l'année qui se termine, la Chambre des salariés ne peut pas donner son accord au projet de règlement grand-ducal.

Les différences de remboursement par la CNS peuvent en effet être énormes, notamment en cas de maladie chronique qui nécessite un traitement continu.

La CSL voit même le risque d'une médecine à deux vitesses. Si les patients qui disposent de revenus élevés peuvent se permettre de rester avec le médicament prescrit par le médecin ou le médicament qu'ils utilisent depuis des années, les patients à faible revenu, par contre, doivent le cas échéant faire l'arbitrage : est-ce que pour des raisons budgétaires ils renoncent au médicament prescrit par le médecin ou non ? Cette observation vaut particulièrement pour les patients qui sortent de l'hôpital et qui doivent continuer un traitement commencé à l'hôpital avec un médicament pour lequel la prise en charge est de 100% à l'intérieur du secteur hospitalier.

La participation du patient augmente de manière considérable dès sa sortie de l'établissement. Notons également que les personnes résidant dans une infrastructure de dépendance ne disposent pas du choix du médicament.

En fin de compte, pour le patient, ce ne sont plus les considérations médicales (voire psychologiques) qui sont prédominantes lors du choix du médicament, mais des raisons financières. Le plus grave est que ce choix est à prendre par le patient, qui est à priori sans connaissance aucune en matière médicale, alors que les médecins, mais également les pharmaciens ne portent pas de responsabilité.

Or, notre chambre juge illusoire qu'une information étendue puisse être fournie dans les officines où les pharmaciens sont souvent soumis à une certaine pression due à l'afflux de la clientèle.

C'est pourquoi la CSL revendique que l'obligation de prescrire des médicaments génériques réside clairement auprès des médecins qui ont les meilleures connaissances du médicament et de ses effets sur l'état de santé de leurs patients.

1.2.6. Entreprise des Postes et Télécommunications

AVIS I 36/2011

La finalité du projet de loi

Dans le cadre des discussions sociales et politiques engagées entre les syndicats, l'Entreprise des Postes et Télécommunications (ci-après «l'EPT») et le Gouvernement, destinées à assurer à l'EPT sa rentabilité, ses performances, sa compétitivité et son indépendance à moyen et long terme, un document stratégique, l'Agenda 2012 de l'EPT, fut approuvé, qui tient également compte de la responsabilité tant sociale qu'économique nationale de l'EPT, et ceci dans ses trois branches d'activités postes, services financiers postaux et télécommunications.

Concernant la mise en œuvre de ces principes dans le domaine plus particulier des télécommunications, l'Agenda 2012 de l'EPT prévoit la réalisation de la convergence dans le domaine des télécommunications.

Cette convergence consiste dans la commercialisation des produits et services fixes et mobiles de télécommunications par une nouvelle société incorporant la société filiale LUXGSM s.a., ci-après la «société de commercialisation télécom».

Les revendications de la CSL

1. Transfert des services fixes et mobiles de télécommunication du secteur public vers le secteur privé : la CSL s'exprime contre

La CSL ne partage pas forcément le point de vue du législateur arguant qu'une société de droit privé a plus de flexibilité et de performance commerciale qu'une entreprise publique. La pratique a par exemple montré que la privatisation d'entreprises assurant un service public a mené au désastre tant pour les utilisateurs que pour le personnel y employé (privatisation des chemins de fer en Grande-Bretagne).

Ce résultat n'est pas étonnant aux yeux de la CSL, alors que l'essence d'une activité privée est la recherche souvent à court terme de la plus grande rentabilité possible, ce qui n'est pas forcément conforme, voire plutôt contraire aux objectifs d'un service public de qualité durable.

- L'instauration d'une restriction de la prise de participation par des investisseurs privés dans la nouvelle société de commercialisation télécom est-elle compatible avec le droit communautaire ?

Si la CSL ne peut que saluer l'instauration de garde-fous empêchant la prise de contrôle du capital de la nouvelle société par un investisseur privé, elle se doit néanmoins de se poser la question dans quelle mesure une telle interdiction de prise de contrôle du capital par des investisseurs privés est conforme avec le droit communautaire et notamment avec les règles de la libre concurrence et la libre circulation des capitaux.

Bon nombre de jurisprudences européennes récentes mettent en doute la légalité du projet de loi soumis pour avis par rapport au droit communautaire, même si aucune de ces jurisprudences ne correspond évidemment exactement au présent cas d'espèce.

De ce fait, et bien que l'objectif de préserver une certaine mainmise des pouvoirs publics dans l'entreprise à créer est partagé par la CSL, ces problèmes juridiques qui risquent de se poser, la réconfortent dans sa position d'opposition à une intégration des activités de télécommunications de l'EPT dans une structure privée.

- L'externalisation des services de télécommunications - maillon lucratif - vers la nouvelle société risque d'affecter la rentabilité de l'EPT ainsi que le service universel

La Chambre des salariés, tout en saluant la convergence des services fixes et mobiles de télécommunications en tant que telle, se prononce donc contre la création d'une nouvelle société de droit privé ayant pour objet d'incorporer la société LUXGSM s.a. qui fut jusqu'à présent une filiale de l'EPT. Une telle dénucléarisation des services de télécommunications de la société LUXGSM vers une nouvelle société de droit privé appelée risque d'aboutir, aux yeux de la CSL, tôt ou tard à une perte de contrôle par l'EPT dans la nouvelle société et à une désagrégation d'une partie de ses activités susceptibles d'affecter sa rentabilité vu les énormes coûts générés par la gestion et l'entretien du réseau d'infrastructures qu'elle est obligée d'assurer.

En d'autres mots, la CSL craint qu'une privatisation progressive des activités rentables de l'EPT – les télécommunications dégagant a priori plus de chiffre d'affaires et de marges bénéficiaires par rapport aux revenus générés par les services postaux et financiers – ne mette pas seulement en cause la rentabilité de l'EPT elle-même, mais également le service universel dans le domaine des télécommunications destiné à garantir à chaque citoyen un service ou un ensemble de services minimal défini, de qualité déterminée, disponible à un prix abordable et sans distorsion de concurrence, indépendamment de la position géographique de l'utilisateur final.

2. Le transfert de la société LUXGSM s.a. vers la nouvelle société de commercialisation télécom ne saura empêcher un nivellement vers le bas des conditions de travail et de rémunération des salariés et garantir la participation des salariés dans la gestion de la future société

- Un nivellement vers le bas des conditions de travail des salariés transférés et engagés dans la nouvelle société

Le transfert de LUXGSM va encore davantage précariser la situation du personnel dans la mesure où les garanties prévues par la convention collective LUXGSM n'existeront que jusqu'à la résiliation ou l'expiration de celle-ci de sorte que la nouvelle société de commercialisation télécom pourra réduire davantage voire même supprimer les garanties prévues dans la convention collective de LUXGSM s.a. en vigueur jusque-là.

Voilà pourquoi la CSL soutient l'idée d'une convention collective unique pour tout le personnel salarié du secteur des postes et télécommunications et se propose de déclarer d'obligation générale la convention collective des ouvriers de l'État.

- La représentation des salariés dans le Conseil de surveillance de la nouvelle société n'est pas garantie

Le projet de loi est muet sur la participation des salariés dans la gestion de la future société.

Dans l'absence d'une garantie dans le projet de loi, la CSL conclut que la représentation des salariés au sein de l'organe de gestion de la nouvelle société n'est pas garantie. Le projet de loi ne garantit ainsi pas le maintien des droits des travailleurs à participer à la gestion de la future société, alors qu'ils disposent de ce droit à ce jour auprès de LUXGSM. Il s'agit partant d'une dégradation des conditions de travail et des droits des travailleurs à laquelle la CSL s'y oppose.

La CSL revient pour finir à son interrogation quant à la raison pour laquelle les auteurs du projet prévoient la mise en place d'une nouvelle société alors qu'il aurait suffi d'avoir recours à la société existante LUXGSM s.a.

Au vu des développements qui précèdent quant à la représentation des salariés dans l'organe de gestion de LUXGSM, on pourrait croire que la seule finalité de l'opération envisagée réside justement dans la suppression de la participation salariale dans la gestion des activités de télécommunications.

1.2.7. Libre circulation des personnes et immigration

AVIS I 51/2011

La finalité du projet de loi

Le présent projet de loi vise principalement à transposer en droit national la « Directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié ». La directive vise à faciliter la migration des travailleurs hautement qualifiés ressortissant de pays tiers en harmonisant leurs conditions d'entrée et de séjour et en simplifiant les procédures d'admission afin de favoriser leur mobilité au sein de l'UE. À l'instar de la « green card » américaine, elle crée une « carte bleue européenne » et définit ses conditions d'obtention et les droits de séjour dans l'État membre qui a délivré la carte, ainsi que dans les autres États membres. Le but de la directive consiste à renforcer les capacités de l'Union européenne à attirer les ressortissants de pays tiers hautement qualifiés sur le territoire des États membres et à favoriser leur mobilité dans l'Union européenne. La facilitation prévue par la directive pour le regroupement familial constitue un atout indéniable du dispositif proposé.

La transposition de la directive ne bouleversera pas fondamentalement notre droit interne. La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration a déjà mis en place un dispositif souple pour faciliter le recrutement de ressortissants de pays tiers hautement qualifiés. Le texte actuel permet d'ores et déjà le recrutement de travailleurs hautement qualifiés sans qu'ils soient soumis à la procédure habituelle des travailleurs salariés qui consiste à vérifier la priorité d'embauche et de soumettre la demande à un examen de la commission consultative pour travailleurs salariés. Outre la célérité du traitement des demandes rendue possible par la simplification de la procédure, les travailleurs hautement qualifiés sont d'ores et déjà autorisés à se faire accompagner ou se faire rejoindre par les membres de leur famille nucléaire sans être soumis à une condition de durée de la résidence. Aussi, peut-on constater que le dispositif existant a fait ses preuves et que bon nombre des employeurs

ont recouru à ce mode de recrutement depuis octobre 2008.

Si l'instauration de la « carte bleue européenne » constitue une forme de prolongement de l'instrument déjà mis en place, elle présente l'avantage supplémentaire d'une mobilité professionnelle et géographique considérable. Les modifications proposées par la loi du 29 août 2008 visent à conforter l'acquis obtenu et d'intégrer les dispositions de la directive qui offrent des facilités nouvelles aux travailleurs hautement qualifiés.

Les revendications de la CSL

Si la CSL peut éventuellement témoigner de la compréhension pour le présent projet de loi, elle est toutefois d'avis qu'il incombe d'abord aux États membres de l'Union européenne de donner les qualifications nécessaires aux propres ressortissants avant de recourir à des ressortissants de pays tiers.

Par ailleurs, la CSL aurait souhaité disposer au préalable d'une évaluation des postes occupés au Luxembourg comme dans l'Union européenne par des ressortissants de pays tiers depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration. Quels sont les postes qui jusqu'à ce jour ont été occupés par des ressortissants de pays tiers ? Quel est le nombre de demandes d'autorisations de séjour formulées par des ressortissants de pays tiers par État membre de l'Union européenne ? Combien en ont été accordées et rejetées ? Pour quels motifs ?

Les mêmes questions méritent d'être soulevées avec l'introduction du régime spécial des autorisations de séjour de ressortissants de pays tiers pour des emplois dits « hautement qualifiés ». Quels sont précisément les emplois hautement qualifiés où les États membres de l'Union européenne et plus particulièrement le Luxembourg doivent recourir à des ressortissants de pays tiers ? Quelles sont les raisons pour cette pénurie de main-d'œuvre communautaire ? Quand et pourquoi recourt-on ou ne recourt-on pas à la préférence communautaire

pour occuper un poste de travail par un ressortissant de pays tiers ?

Notre chambre ne peut donner son aval au présent projet de loi que si une telle évaluation circonstanciée au niveau des États membres et de l'Union européenne prouve le bien-fondé de recourir à des ressortissants de pays tiers et en explique les raisons.

À défaut d'une telle évaluation circonstanciée, notre chambre ne peut suivre le bien-fondé d'un tel recours à des ressortissants de pays tiers ni pour des emplois non qualifiés ni pour des emplois hautement qualifiés. La CSL craint sérieusement que les autorisations de séjour à des ressortissants de pays tiers ne soient accordées de façon arbitraire et risquent de mettre en danger les acquis sociaux au Luxembourg comme dans les autres États membres.

Aussi a-t-elle du mal à savoir dans quelles hypothèses on recourt à la procédure d'autorisations de séjour pour emplois hautement qualifiés et dans quelles hypothèses on applique la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs. Ainsi le manager à la tête d'un groupe d'entreprises international dont le siège est situé aux États-Unis et postulant pour un emploi hautement qualifié auprès d'une filiale située dans un État membre de l'Union européenne doit-il se soumettre à la procédure d'autorisation de séjour prévue aux articles 45 et suivants du projet de loi ou bien bénéficiera-t-il de dispositions spéciales faisant l'objet d'accords bi ou multilatéraux ? Qu'en est-il si le manager postulant provient d'un État membre de l'Union européenne ? Recourt-on à la directive 96/71/CE ?

1.2.8. La situation des salariés en cas de faillite de leur employeur : Un pas en avant, mais d'autres mesures s'imposent !

AVIS I 70/2011

La finalité du projet de loi

Le projet de loi ayant pour objet d'améliorer la situation financière des salariés qui subissent la faillite de leur employeur constitue une mesure importante.

Le projet prévoit en effet que les salariés qui ont subi des salaires impayés au cours des six derniers mois de travail précédant la faillite, pourront dorénavant faire valoir leurs droits directement auprès de l'Administration de l'emploi et se voir, le cas échéant, allouer une avance sur leurs arriérés de salaires correspondant aux six derniers mois de travail à verser par le Fonds pour l'emploi ; cette avance ne peut toutefois pas dépasser 75% de six fois le salaire social minimum.

Les observations de la CSL

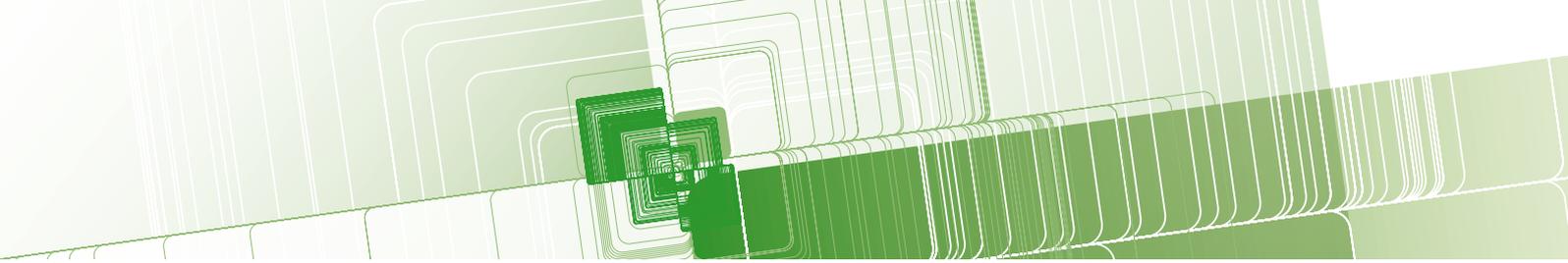
La CSL dans son avis approuve l'initiative du législateur alors qu'elle correspond à une demande formulée de longue date. En cas de faillite, les salariés sont en effet souvent dans la situation où leurs salaires ne sont plus payés depuis de longs mois et où le Fonds pour l'emploi ne pare à la

carence de paiement du curateur que plusieurs mois après la survenance de la faillite.

Néanmoins, la CSL regrette que l'avance d'argent en question ne puisse couvrir que des arriérés de salaires et non pas les indemnités de rupture du contrat de travail que la loi prévoit au bénéfice du salarié en cas de faillite de l'employeur. La CSL demande donc l'amendement du projet de loi sur ce point.

La CSL estime en outre que les auteurs du projet devraient encore aller plus loin et fixer dans la législation le principe que l'ouverture du droit aux indemnités de chômage doit coïncider avec la date de la faillite. Il est en effet difficilement concevable que des personnes sans ressources, n'ayant souvent pas touché plusieurs salaires, en attente de l'aboutissement des procédures légales avant de pouvoir espérer percevoir éventuellement la totalité de leurs arriérés, se voient en outre refuser le bénéfice des indemnités de chômage pendant plusieurs mois tel que c'est la pratique actuellement.

Aussi, en cas de faillite, l'ensemble des créances des salariés, en ce compris la partie non garantie par le Fonds pour l'emploi devrait être placé au tout premier rang des privilèges établis par



le Code civil. Ceci aurait le mérite d'éviter que les liquidités résultant de la réalisation des actifs subsistants ne soient complètement absorbés avant distribution aux salariés.

Aussi les droits des salariés en cas de faillite devraient être au moins similaires aux droits des salariés licenciés pour motif économique, ce qui à ce jour n'est pas le cas.

Reste que les chiffres nationaux en matière de faillite sont impressionnants ; pour 2011, on peut relever en moyenne 80,5 employeurs en faillite par mois. Les chiffres de l'année 2010 sont tout aussi parlants. En égard à ces résultats effrayants, la CSL demande au Gouvernement de mettre en œuvre des mesures pour détecter plus tôt les difficultés économiques et financières d'un employeur.

Un mécanisme permettant d'aller dans ce sens serait la réforme du mécanisme de la gestion contrôlée, réforme qui devrait permettre aux salariés d'actionner cette procédure.

Aussi pourrait-on mettre dans la législation un certain nombre d'obligations à charge de tout employeur dès que le constat des premières difficultés de trésorerie est fait. Dans une telle situation il devrait être dans une première phase tenu de se soumettre à un contrôle de sa situation économique et financière par des experts agréés ; suivant les résultats de cette expertise des procédures comme le concordat préventif de faillite ou la gestion contrôlée seraient le cas échéant obligatoirement mis en place.

Dans une seconde phase il devrait le cas échéant être obligé de négocier la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi au bénéfice de

ses salariés pour accompagner la phase de remise en état de l'entreprise. Évidemment un tel mécanisme présuppose aussi d'investir les représentants des salariés d'un droit élargi à l'information et la consultation, leur permettant à eux aussi de détecter en temps utile les difficultés qui entourent le cas échéant l'entreprise et de déclencher les mécanismes préventifs de faillite susmentionnés.

Pour finir la CSL relève un arrêt récent de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) qui a jugé que la directive CE 98/59 concernant le rapprochement des législations des États membres relatifs aux licenciements collectifs couvre les licenciements collectifs à la suite d'une cessation des activités de l'établissement résultant d'une décision de justice et concerne aussi bien les faillites que les mises en liquidation judiciaires. Cet arrêt remet en question la législation luxembourgeoise qui prévoit la résiliation avec effet immédiat de plein droit des contrats de travail des salariés en cas de faillite de l'employeur.

Aussi à l'avenir, en cas de décision judiciaire de dissolution et liquidation pour insolvabilité, y compris donc de déclarations de faillite, l'employeur devrait être tenu, avant de notifier la fin des contrats, de procéder aux consultations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un accord. Selon la directive les consultations doivent au moins porter sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés.

1.2.9. Allocations de logement et de loyer

AVIS I 06/2011

La finalité du projet de loi et du projet de règlement grand-ducal

Ce projet a pour objet d'introduire une allocation de logement et une allocation de loyer afin de soutenir financièrement et temporairement les personnes physiques victimes d'un fait grave ou d'un cas de force majeure qui les mettent dans une situation de déséquilibre financier et dans

l'impossibilité de rembourser le ou les prêts hypothécaires souscrits pour le financement de leur logement d'habitation respectivement - en cas de location - dans l'impossibilité de payer le loyer. Le projet de loi prévoit ainsi que l'État est autorisé à accorder temporairement une allocation de logement respectivement une allocation de loyer aux personnes physiques qui se trouvent dans l'impossibilité de rembourser un ou plusieurs prêts hypothécaires contractés pour

l'acquisition, la construction ou l'amélioration de leur logement, respectivement qui se trouvent dans l'impossibilité de payer leur loyer, en raison d'une diminution de leur revenu consécutive à un fait grave dont ces personnes sont victimes.

Les observations de la CSL

Dans son avis la CSL est d'avis que le projet devrait fixer des délais courts à respecter par les autorités pour traiter les demandes, de façon à garantir le cas échéant une prise en charge rapide et efficace des demandeurs qui sont dans le besoin. Étant donné que la commission en matière d'aides individuelles au logement prévue par l'article 12bis du règlement grand-ducal modifié du 23 juillet 1983 fixant les mesures d'exécution relatives aux primes et subventions d'intérêt en faveur du logement, autorité compétente selon le projet pour traiter les demandes d'allocations, est composée de 5 membres qui sont exclusivement choisis parmi les fonctionnaires, employés et agents du ministère du Logement, la CSL se demande en outre si les offices sociaux des communes ne seraient pas mieux outillés pour aviser et gérer de telles demandes.

En dehors des remarques formulées, la CSL approuve le projet. Elle est d'avis qu'en temps de crise de telles mesures sont particulièrement importantes. La Chambre des salariés profite en outre du présent projet pour reformuler une revendication qu'elle a déjà pu formuler par le passé :

- Elle demande de prévoir un certain quota de logements sociaux locatifs répartis uniformément sur toutes les communes du pays. En fixant à 14,9% 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 recensée statistiquement comme pauvre (ménages dont le revenu disponible équivalent est inférieur à 60% de la médiane).
- Au demeurant, et afin de venir en aide aux plus nécessiteux, notre chambre professionnelle réitère sa proposition d'introduire rapidement une allocation de loyer généralisée, dont devraient bénéficier les ménages pauvres (ménages dont le revenu disponible par unité de consommation est inférieur à 60% de la médiane), afin de rendre plus supportable la charge du loyer qui leur est demandé sur le marché libre dans l'attente de se voir attribuer un logement social locatif.

1.2.10. Responsabilité parentale

AVIS I 89/2011

Eu égard à l'importance de ce projet de loi et de ses implications sur d'autres branches de droit, la Chambre des salariés a décidé de rendre un avis y relatif. La CSL regrette dans son avis d'ailleurs vivement que le législateur n'ait pas jugé utile de la saisir pour avis.

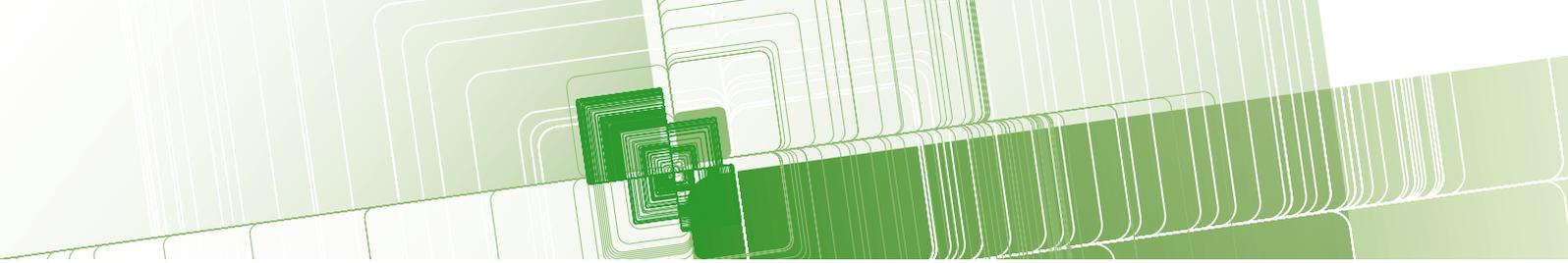
Le projet a pour objet de réformer l'autorité parentale relativement à la personne et aux biens de l'enfant.

Le Gouvernement entend désormais consacrer l'exercice en commun de la responsabilité parentale par les père et mère, que la famille soit fondée sur le mariage ou non et par-delà la rupture du couple le cas échéant. Le projet de loi introduit aussi le concept de résidence alternée.

Or, cette hypothèse pose plusieurs questions :

Qu'en sera-t-il alors de la domiciliation de l'enfant ? Pourra-t-il être déclaré aux deux adresses ? Le projet de loi n'est pas très clair à ce sujet.

L'article 273 du code de la Sécurité sociale dispose que les allocations familiales sont versées à celui des parents qui a la garde effective de l'enfant. Dans l'hypothèse où dans l'optique du projet de loi, on ne parlera plus de garde de l'enfant, mais de responsabilité parentale qui sera en principe exercée par les deux parents en commun, même en cas de séparation des parents, l'article 208 susmentionné devra être adapté. La CNPF devra en effet savoir à qui attribuer les prestations familiales. Se pose en outre la question de la détermination du groupe familial afin de pouvoir déterminer le montant des allocations familiales. Ainsi, un enfant qui réside sur base de la future responsabilité parentale partagée de ses parents de manière



alternée chez ses deux parents, est-ce que les deux parents pourront revendiquer cet enfant comme faisant partie de leur groupe familial ? Les difficultés relatives au groupe familiale se trouvent encore amplifiées par le boni pour enfant ou encore les chèques services accueil. Ces derniers dépendent directement du groupe familial d'une famille. Le cas échéant l'article 207 du code de la Sécurité sociale traitant du groupe familial devra aussi être adapté. Se posera donc aussi la question de savoir si un

partage des allocations familiales devra être organisé par la loi ? Signalons à ce titre que la France, qui prévoit aussi la résidence alternée de l'enfant en cas de séparation des parents, permet un partage des allocations. La résidence alternée peut encore affecter d'autres domaines et notamment tous dans lesquels la notion de ménage commun joue un rôle important dans l'attribution d'un droit, tel par exemple en matière de revenu minimum garanti.

1.2.11. Réforme de l'ADEM

AVIS I 03/2011

Une réforme nécessaire, mais insuffisante

Lors de son assemblée plénière du 15 février 2011, la Chambre des salariés a analysé le projet de loi ayant pour dessein de réformer de manière profonde et structurelle l'Administration de l'emploi (ci-après ADEM).

La Chambre des salariés ne désapprouve pas l'esprit de ce projet de loi, mais l'estime insuffisant pour atteindre le but que lui assignent ses auteurs.

Un changement d'approche symbolique ?

Selon les auteurs du projet, l'objectif de cette réforme est de passer d'une approche de simple gestion du chômage par une administration à une approche proactive de promotion et développement de l'emploi, et ce dans une logique de véritable service au client. Ce changement d'optique est à saluer et se reflète pour l'instant surtout dans le changement de terminologies : l'Administration de l'emploi devient l'Agence pour le Développement de l'Emploi, le placeur devient conseiller professionnel, la convention d'activation du demandeur d'emploi devient une convention de collaboration, les assignations deviennent des propositions d'emploi.

Si ces modifications peuvent évidemment trouver l'appui de la CSL, il n'en reste pas moins que l'ADEM continue à jouer un rôle quelque peu ambivalent : d'un côté, elle se veut dorénavant être un prestataire de service, un partenaire donc à pied d'égalité pour le demandeur d'em-

ploi mettant l'accent sur son accompagnement personnalisé ; d'un autre côté, elle continue à jouer le rôle d'administration qui contrôle, sanctionne et octroie uniquement une aide conditionnelle. Or, un meilleur accompagnement personnalisé du demandeur ne nécessite pas inévitablement la surveillance et des sanctions.

Deux poids, deux mesures

Par ailleurs, l'approche par rapport aux employeurs est tout à fait différente, à savoir beaucoup plus indulgente. De nombreuses entreprises ne respectent pas leur obligation légale de déclaration des postes vacants. Les auteurs du projet semblent excuser quelque peu les employeurs en trouvant différentes explications à leurs réticences, à savoir la non satisfaction avec le service offert, la lenteur des procédures ou encore la non disponibilité de main-d'œuvre qualifiée répondant à leurs besoins.

En suivant ce raisonnement, on peut aussi considérer que les employeurs n'ont à respecter leurs obligations légales envers l'ADEM que si elle leur est utile, que si le service qu'elle leur apporte les satisfait. L'approche est complètement différente envers les demandeurs d'emploi, qui sont sanctionnés, le cas échéant, dès leur premier faux pas par un retrait ou une suspension de leurs droits à indemnité, par exemple.

Or, la violation de l'obligation de déclaration des postes vacants constitue un non respect des efforts des demandeurs d'emploi, rend difficile l'exercice des missions de l'ADEM et peut entraîner une charge supplémentaire pour les deniers publics.

Opposition au profilage du demandeur d'emploi

La CSL est fort critique face au classement des demandeurs d'emploi dans différentes catégories en fonction de leur degré d'« employabilité ». Ce profilage comporte le danger évident d'une stigmatisation injuste et inefficace de certains demandeurs d'emploi. Ceux classés dans la dernière catégorie seront considérés comme « non plaçables » et ne se verront proposer aucun poste. En effet, cette catégorisation ne rend pas une image fidèle du demandeur d'emploi, mais est très réductrice et présente en outre un risque de subjectivité dans le chef de la personne l'opérant.

La Chambre des salariés estime donc plus efficace et plus objectif de soumettre chaque demandeur d'emploi nouvellement inscrit à un bilan de compétences pour analyser les compétences professionnelles et personnelles, définir un projet professionnel, vérifier les aptitudes et motivations par rapport à ce projet et envisager les différentes étapes permettant sa mise en œuvre.

Renforcer le rôle des syndicats et des employeurs dans la commission de suivi épaulant l'ADEM !

Le projet en tant que tel ne comprend pas beaucoup d'innovations majeures ; les changements d'approches doivent se faire essentiellement dans le cadre du fonctionnement quotidien de l'ADEM et seront, le cas échéant, fixés par règlements internes.

Dans ce contexte, la CSL salue d'autant plus la création d'une commission de suivi à composition tripartite qui devra pouvoir jouer un rôle central dans le domaine de l'emploi. Aux yeux de la CSL, cette commission devrait être un organe de réflexion et d'impulsion, qui devrait discuter du contexte économique, des problèmes à résoudre ainsi que des solutions à envisager.

Toutefois, le projet de loi ne rend pas obligatoires les avis de cette commission de suivi. Pour que cette commission puisse jouer efficacement son rôle, sa saisine doit être systématique pour tous les actes et projets relatifs à la politique de promotion de l'emploi et aux activités de l'ADEM, ainsi qu'à l'organisation et le fonctionnement de celle-ci. Il faudrait également renforcer le caractère tripartite de cette commission et sa représentativité en augmentant le nombre des représentants des salariés et des employeurs.

Dans son avis, la CSL élabore une proposition de texte concrète sur le rôle, la composition et le fonctionnement de cette commission de suivi.

Absence d'un renforcement pourtant indispensable des mesures de maintien dans l'emploi et du dialogue social

De toute évidence, notamment au vu de la situation particulière du marché de l'emploi luxembourgeois, même la meilleure réforme de l'ADEM ne suffira pas à elle seule pour constituer un vrai remède à la problématique actuelle du chômage.

La politique « active » de l'emploi ne doit donc pas commencer seulement au moment où une personne se trouve déjà au chômage. La réforme de l'ADEM aurait donc dû être plus globale et s'accompagner notamment d'un renforcement du dispositif préventif des mesures de maintien dans l'emploi et de formation continue afin d'éviter que les salariés menacés dans leur emploi ne tombent au chômage.

À ce titre, la CSL souhaite rappeler la nécessité d'une réforme globale au niveau du dialogue social dans les entreprises donnant aux représentants du personnel un réel pouvoir de codécision en matière de ressources humaines. Ainsi pourraient être mises en place des vraies politiques de gestion anticipative du personnel.

1.2.12. Mesures en faveur de l'emploi

AVIS I 84/2011

La finalité du projet de loi

Ce projet de loi prolonge, pour une durée de douze mois, différentes dispositions légales

dont la validité est actuellement limitée au 31 décembre 2011 ou 1^{er} janvier 2012.

Ces prolongations concernent trois matières :

- *la flexibilisation de la durée du travail dans le*

cadre d'un plan d'organisation du travail (POT ci-après) ;

- le chômage partiel et ;
- les mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

Les revendications de la CSL

Dans son avis, la CSL ne se prononce pas contre une prolongation de ces mesures, mais estime néanmoins qu'une évaluation sérieuse et publique aurait dû précéder cette prolongation pour pouvoir effectuer, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Elle a en outre constaté que les différentes dispositions touchées par le présent projet de loi présentent le point commun d'accorder une certaine flexibilité aux employeurs. Même le chômage partiel, constituant certes une mesure de crise indispensable permettant au salarié de garder son emploi, peut aussi être considéré comme élément de flexibilité. Le dispositif du chômage partiel n'est évidemment aucunement mis en cause par la CSL, au contraire, et n'est pas visé par les critiques générales de la poussée vers de plus en plus de flexibilité.

En effet, depuis une quinzaine d'années, on assiste à un essor de la flexibilité dans le droit du travail, sans que la sécurité ne soit accrue pour les salariés. Comme on avait pu le craindre, la flexibilité promise alors aux travailleurs reste à l'état de mythe. Et les soi-disant effets positifs de la flexibilité au niveau de la création d'emploi ne sont pas prouvés, au contraire.

Même s'il y avait un lien entre flexibilité du marché du travail et taux d'emploi, au vu de la forte création d'emplois connue par le Luxembourg, le degré de flexibilité y est déjà amplement suffisant.

En effet, dans son panorama social de mars 2011, la CSL a mis en exergue que « depuis 1996, l'emploi intérieur a augmenté de près de 60% quand la moyenne de l'UE-15 connaissait une progression de 14%. En 2009, le Luxembourg a même été le seul pays de l'UE-15 à créer des emplois avec une progression de 0,9% ».

La Chambre des salariés rappelle encore que le rôle initial et essentiel, sinon unique, du droit du travail est de donner au salarié, c'est-à-dire à la partie économiquement la plus faible au vu des rapports de force dans la négociation entre

employeur (souvent favorisée par une situation de monopsonie) et salarié (en situation d'infériorité), une protection lui permettant de ne pas faire l'objet de l'arbitraire de l'employeur.

À ses yeux, l'objet du droit du travail n'est pas de rendre un pays économiquement plus performant. Les modalités du droit du travail n'ont d'ailleurs pas d'impact sur la création d'emplois ou le niveau du chômage. Notamment en matière de durée du travail, des limites ne doivent pas être dépassées. L'OIT pose comme norme sociale la semaine de 40 heures et comme limite hebdomadaire maximale 48 heures de travail, au regard d'impératifs de santé et de sécurité des salariés.

La CSL souhaite par conséquent museler les défenseurs d'une flexibilisation excessive de la durée du travail en leur rappelant que les limites légales répondent à des considérations de santé et de sécurité, qui doivent être l'objectif premier du législateur en matière de droit du travail.

C'est pourquoi, tant qu'il n'y aura pas une étude approfondie et contradictoire (côté employeurs et côté salariés) du POT, la CSL s'oppose strictement à toute flexibilisation supplémentaire des conditions de travail et du droit du travail en général.

L'ITM dispose des données nécessaires et devrait par conséquent être à même d'en dresser un bilan.

La CSL exige que cette évaluation comporte un volet qualitatif du point de vue des salariés, afin d'avoir leur propre ressenti sur l'impact du nouvel aménagement de leur durée du travail tant sur leur bien-être au travail, que sur leur vie familiale. Cette évaluation pourrait prendre la forme d'un questionnaire soumis aux salariés astreints à un POT.

La Chambre des salariés a profité de son avis pour relever que la loi du 3 août 2010 avait également modifié pour une durée temporaire de 24 mois, soit du 16 août 2010 au 16 août 2012, certaines dispositions du code du travail ayant trait principalement au chômage. Elle estime que ces mesures temporaires devraient également faire l'objet d'une évaluation au cours du premier semestre 2012 afin de déterminer s'il serait opportun de les prolonger également au-delà du 31 août 2012.

1.2.13. Gestion des déchets

AVIS I 46/2011

Bien que la Chambre des salariés adhère à l'économie générale de l'initiative législative dans le sens qu'elle s'inscrit délibérément et à bon escient dans le développement durable et, en particulier, dans la lutte contre le réchauffement climatique, elle soulève néanmoins de sérieuses réserves quant à la méthodologie retenue par le projet pour atteindre cet objectif.

Augmentation certaine du prix relatif aux déchets suite à la consécration légale au Luxembourg du principe pollueur-payeur

La notion du principe pollueur-payeur et plus particulièrement sa traduction financière suscitent de l'avis de la Chambre des salariés de multiples questions et incertitudes au vu des charges supplémentaires susceptibles de grever les budgets des ménages.

Conformément au principe du pollueur-payeur, les coûts de la gestion des déchets sont supportés par le producteur de déchets initial ou par le détenteur actuel ou antérieur des déchets.

Par gestion des déchets il convient d'entendre la collecte, le transport, la valorisation et l'élimination des déchets, y compris la surveillance de ces opérations ainsi que la surveillance des sites de décharge après leur fermeture et notamment les actions menées en tant que négociant ou courtier.

D'emblée, la Chambre des salariés revendique une plus grande implication de l'industrie dans la cause environnementale par l'extension conséquente du concept de la responsabilité élargie des producteurs de produits qui sont à l'origine des déchets et ce notamment par l'intervention du législateur dans ce sens pour davantage de produits et par une implication financière maximisée de ces producteurs de produits.

Par le nouveau texte, le législateur luxembourgeois a procédé à la consécration explicite du principe pollueur-payeur et a érigé pour l'avenir la taxe communale en instrument économique destiné à maximiser les avantages pour l'environnement en répercutant désormais entièrement et intégralement les coûts réels relatifs à la gestion de la politique des déchets sur les ménages.

En effet, le projet de loi prévoit que les taxes communales relatives à la gestion des déchets doivent couvrir l'ensemble des frais encourus par les communes respectives en matière de gestion des déchets. Les taxes doivent comporter au moins une composante variable calculée en fonction du poids et/ou du volume des déchets ménagers résiduels en mélange effectivement produits ainsi qu'une composante variable calculée en fonction du poids et/ou du volume des déchets encombrants effectivement produits.

Constat amer : les budgets des ménages davantage grevés, mais quelle en sera l'envergure ?

Le législateur entend dorénavant mettre un terme définitif aux pratiques de certaines autorités communales ayant consisté à financer les coûts relatifs à la gestion des déchets pour partie par d'autres moyens budgétaires que les seules taxes communales.

Dans ces communes, l'équivalence du coût total à charge des ménages par rapport au passé ne sera plus donnée par la nouvelle loi, mais engendra au contraire une augmentation plus ou moins substantielle de l'obligation financière des ménages, ce que la CSL regrette vivement.

La quantification finale de l'augmentation de la charge financière des ménages est tributaire de plusieurs facteurs, pour dépendre d'une part du volume des dépenses totales relatives à la gestion des déchets (prix réel) et de la détermination de l'assiette de la future taxe communale et d'autre part du choix politique à opérer par les autorités locales concernant l'intensité du mécanisme régulateur inhérent à la future taxe communale destiné à responsabiliser leurs résidents dans leur comportement en matière de politique des déchets.

De l'avis de la CSL, le prix des déchets ne saurait suivre la logique marchande

La CSL estime que la gestion des déchets doit rester entre les mains des autorités publiques en vue d'assurer un service public de qualité, en évitant plus particulièrement l'intégration



conséquente dans le prix de la recherche du bénéfice maximal.

Besoin de clarification des dépenses devant être couvertes par la future taxe communale

La Chambre des salariés sollicite une clarification du champ d'application matériel de l'assiette de la future taxe communale et plus particulièrement l'exclusion explicite de cette assiette des catégories de déchets, où le pollueur est la collectivité (déchets sauvages et déchets publics).

Quid d'une dimension sociale pour la future taxe communale érigée en instrument financier destiné à influencer les comportements individuels en matière de politique des déchets ?

La future loi contient ensuite l'idée d'une responsabilisation financière des ménages en fonction de leur quantité produite (en volume et poids) de déchets, mais retient pour le surplus l'autonomie des autorités locales pour le fonctionnement et les modalités relatives à leur système de tarification.

L'appréciation et la détermination de l'intensité du mécanisme régulateur revenant aux communes, les ménages seront soumis au choix émanant de leurs autorités locales qui conditionnera la réussite et l'effectivité de l'objectif

recherché de la réduction de la production des déchets.

La Chambre des salariés se préoccupe surtout des considérations d'ordre social dans la charge financière à supporter par les différents ménages en fonction de leur taille et/ou de leur revenu. Se pose à cet égard la question portant sur l'opportunité de prévoir ou non une dimension sociale dans la composition de la taxe communale elle-même (dans la structure interne de la taxe) ou si au contraire il est préférable d'externaliser le raisonnement relatif à une compensation sociale liée à l'augmentation de la charge financière impartie aux ménages par l'effet du mécanisme régulateur.

Afin d'éviter des traitements inéquitables au niveau de la future taxe communale, grevant le cas échéant excessivement les budgets des ménages, la Chambre des salariés exige la prise en considération à quelque titre que ce soit de solutions permettant une souplesse de modulation de la charge financière octroyée aux ménages sur base de critères sociaux, tenant notamment compte de la taille et des revenus des ménages concernés.

Au vu des considérations émises dans son avis, la CSL ne saura approuver les orientations préconisées par le projet dans sa version actuelle.

1.2.14. Introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé

AVIS 1 04/2011

La Chambre des salariés a émis un avis relatif au projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé.

Dans son avis très critique, la Chambre des salariés écrit que le projet de loi est caractérisé par une grande méfiance envers le dialogue social et ouvre une brèche dans la protection des salariés au Luxembourg. Au lieu d'être un avantage accordé au salarié, le compte épargne-temps, tel qu'il est régi par les dispositions du projet de loi, est un pur instrument de flexibilisation de la durée du travail dans les mains des employeurs.

Le projet de loi contient en effet des éléments qui constituent indéniablement une mise en cause d'acquis sociaux comme le dialogue social, la limitation de la durée du travail, le droit à un congé annuel de récréation ou encore la fixation des salaires.

C'est pourquoi la Chambre des salariés invite le Gouvernement à remanier le projet de loi en profondeur.

Dans son avis, elle commente non seulement les dispositions du projet de loi, mais élabore également des propositions de texte en vue d'une réécriture du projet gouvernemental.

Mépris du dialogue social

Le Gouvernement dit se baser sur l'avis du Conseil économique et social (CES) de 2004 sur les comptes épargne-temps. Or, la Chambre des salariés rappelle que le CES s'est prononcé, à l'unanimité, pour l'instauration des comptes épargne-temps dans le cadre du dialogue social, soit par accord national/interprofessionnel, soit par convention collective.

Le projet gouvernemental prévoit cependant la mise en place de comptes épargne-temps par la voie d'un règlement interne de l'entreprise, qui, en sus, serait uniquement soumis pour avis à la délégation du personnel, ou à défaut, aux membres du personnel. Or, la consultation de la délégation ou du personnel serait un acte purement formel qui permettrait au seul employeur d'arrêter les modalités concrètes d'un compte épargne-temps. La CSL rejette avec vigueur la possibilité d'instaurer des comptes épargne-temps par règlement interne de l'entreprise. Cette possibilité ouvre les portes à des pressions exorbitantes de l'employeur en vue d'une large flexibilisation de la durée du travail.

La CSL demande, conformément à l'avis du CES, que la loi prévoie la mise en place des comptes épargne-temps seulement par deux instruments, à savoir un accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel à conclure entre partenaires sociaux, ou une convention collective de travail.

Préserver le congé légal et la rémunération du salarié

Le projet de loi prévoit que le compte épargne-temps pourra être alimenté de la partie du congé annuel payé excédant 20 jours lorsqu'il n'a pas pu être pris durant l'année de calendrier par le salarié en raison de besoins de service ou de besoins justifiés d'autres salariés ainsi que des jours de repos supplémentaires.

La CSL se prononce vigoureusement contre la possibilité de consacrer une partie du congé annuel de récréation et de la rémunération à l'alimentation des comptes épargne-temps. Le projet de loi dispose en effet que 5 des 25 jours de congé annuel légal et une partie du salaire dépassant le salaire social minimum peuvent alimenter le compte épargne-temps. Or, dans

son avis, la CSL rappelle que le congé annuel de récréation suit des considérations évidentes de santé, et que la dégradation des conditions de travail observée ces dernières années ne rend en aucun cas superflue une partie du congé annuel légal de 25 jours.

La Chambre des salariés insiste sur le fait que le salarié doit avoir le droit de récupérer le temps épargné en totalité, ce qui signifie que le compte épargne-temps doit être géré en temps. Ainsi, le salarié doit pouvoir se situer en tout temps par rapport à l'objectif qu'il se propose d'atteindre par son compte épargne-temps. Le salarié doit être informé de l'évolution par l'inscription des heures accumulées au compte épargne-temps sur le décompte mensuel du salaire. Une information annuelle comme prévue au projet de loi est absolument insuffisante aux yeux de la CSL. La gestion en temps a l'avantage d'empêcher tout versement d'une partie du salaire sur le compte épargne-temps, alimentation à laquelle la CSL s'oppose.

Protéger les droits du salarié lors de l'utilisation du temps accumulé

Pendant l'utilisation du temps accumulé, la CSL demande que le salarié bénéficie du salaire qu'il aurait touché s'il avait continué à travailler. Le projet de loi ne prévoit ni indexation, ni adaptation à l'évolution des salaires réels.

La CSL, qui s'exprime contre la gestion des comptes épargne-temps en argent, refuse également toute externalisation des contreparties financières du temps accumulé, tel qu'elle est prévue par le projet de loi.

Pour garantir que les droits du salarié ne soient pas perdus en cas de faillite de l'entreprise, il suffirait de prévoir l'obligation aux employeurs de contracter une assurance contre le risque de défaillance de paiement moyennant des primes d'assurances à payer.

La Chambre des salariés fait également des propositions quant aux droits du salarié en maladie pendant le congé et elle se prononce en faveur d'une protection du salarié contre le licenciement lorsqu'il est en congé épargne-temps.

Finalement, la Chambre des salariés regrette que le projet de loi ne contienne pas de dispositions relatives aux interactions de la législation

sur les comptes épargne-temps avec celles sur le chômage et les préretraites.

La mise en place de comptes épargne-temps ne doit en effet pas avoir pour conséquence de

rendre superflus d'autres dispositifs en matière du droit du travail où il y a une participation financière de l'employeur et/ou de l'État.

1.2.15. Cofinancement étatique des frais de formation professionnelle continue pour les entreprises

AVIS I 53/2011

L'accord bilatéral entre le Gouvernement et l'Union des entreprises luxembourgeoises de décembre 2010 stipulait entre autres une augmentation de l'aide financière de l'État aux entreprises pour participer aux frais de formation professionnelle continue.

Cette aide étant actuellement limitée à 14,5%, voilà qu'un nouveau projet de loi prévoit d'augmenter le taux de cofinancement étatique des frais de formation continue à 20%, voire à 35% sous certaines conditions. Ces modifications en faveur des entreprises correspondent à des avantages financiers considérables.

Le Gouvernement entend justifier cette mesure par la nécessité d'investissements plus efficaces et ciblés afin d'améliorer les systèmes d'éducation et de formation pour doter les citoyens des compétences et des aptitudes recherchées par le monde du travail. La Chambre des salariés souscrit aux objectifs visés, mais s'interroge sur le bien-fondé et les résultats escomptés des changements proposés.

En 2008, l'État luxembourgeois a participé au cofinancement de la formation continue dans les entreprises à hauteur de 44,8 millions d'Euros (chiffre officiel le plus récent). Or, la formation continue profite d'abord aux salariés les mieux formés. Les personnes occupant des emplois peu qualifiés, à temps partiel ou précaires de même que les salariés plus âgés sont souvent exclus des actions de formation. La CSL est persuadée qu'une régulation et une gestion paritaire de la formation continue dans les entreprises permettrait de trouver et de combiner véritablement les intérêts de l'entreprise et de ses salariés. Elle est déçue que le législateur n'ait pas saisi l'occasion d'impliquer davantage les représentants salariaux dans le processus de décision de la formation professionnelle continue. Le choix des formations et des personnes à former

constituent un acte unilatéral de l'employeur et ne font pas l'objet d'un accord avec les représentants du personnel. Ces derniers sont au mieux consultés et n'ont pas les moyens de modifier les décisions, si ce n'est à la marge.

En ce qui concerne le remboursement des frais de salaire par l'État à hauteur de 35%, la CSL s'étonne que celui-ci puisse se justifier par une condition unique : l'âge de l'apprenant doit être supérieur ou égal à 45 ans. La Chambre des salariés ne peut se rallier à cette politique de dépense aveugle qui 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. La CSL se doit d'insister à ce que des conditions supplémentaires soient respectées pour cofinancer le salaire des personnes en deuxième partie de carrière. Elle propose de réserver le taux supérieur de 35% exclusivement aux personnes ayant :

- plus de 15 ans d'activité professionnelle
- et
- au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise
- et
- n'ayant plus bénéficié de formation continue depuis plus de cinq ans
- ou
- dont les compétences sont menacées d'obsolescence.

En considérant surtout les avantages financiers décernés aux entreprises, la CSL considère légitime de revendiquer également des améliorations pour les salariés qui s'engagent dans leur formation continue à titre individuel. Elle plaide notamment pour l'introduction d'une aide financière et matérielle pour ces derniers.

La CSL ne peut pas approuver la version actuelle du projet de loi et revendique une refonte du texte législatif qui tienne compte de ses observations.

1.2.16. Exploitation d'une base de données à caractère personnel relative aux élèves

AVIS I 42/2011

La Chambre des salariés émet ses plus vives réserves quant au projet de loi portant sur l'exploitation d'une base de données à caractère personnel relative aux élèves

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle a l'intention de créer une nouvelle base de données « élève » et entend collecter, enregistrer et traiter des informations supplémentaires à celles contenues dans les fichiers scolaires existants actuellement.

Scolaria, le fichier de l'enseignement fondamental et le fichier « élèves » de l'enseignement secondaire, contiennent des données scolaires dites classiques tels que le nom, le prénom, l'adresse, les notes, l'école, la classe actuelle, ... de l'élève.

Le MENFP souhaite dorénavant compléter ces informations par des données additionnelles renseignant sur les élèves et sur leurs parents. Le texte de loi prévoit la collecte, la communication et le traitement d'informations concernant non seulement la scolarité des élèves mais également le milieu socio-familial dans lequel ils évoluent. À cet effet la nouvelle base de données est censée être alimentée avec des informations concernant la profession, le niveau d'études et la catégorie socioprofessionnelle des parents, le pays d'origine, les langues parlées au domicile, le rang des frères et sœurs et autres. Les données sont stockées pendant 15 ans avant d'être dépersonnalisées.

La CSL voit d'un œil critique une telle initiative qui d'après elle risque de porter atteinte à la vie privée des personnes concernées. Par ailleurs elle estime qu'une base de données d'une telle envergure n'est certainement pas nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'École, argumentaire avancée pour justifier la collecte et le traitement des données sensibles énoncées ci-dessus.

À noter qu'au stade actuel un nombre restreint d'acteurs a accès aux données « élèves » (écoles, communes). Or, le projet de loi prévoit une ouverture considérable en ce qui concerne les personnes impliquées dorénavant dans la collecte et la réception des données scolaires et

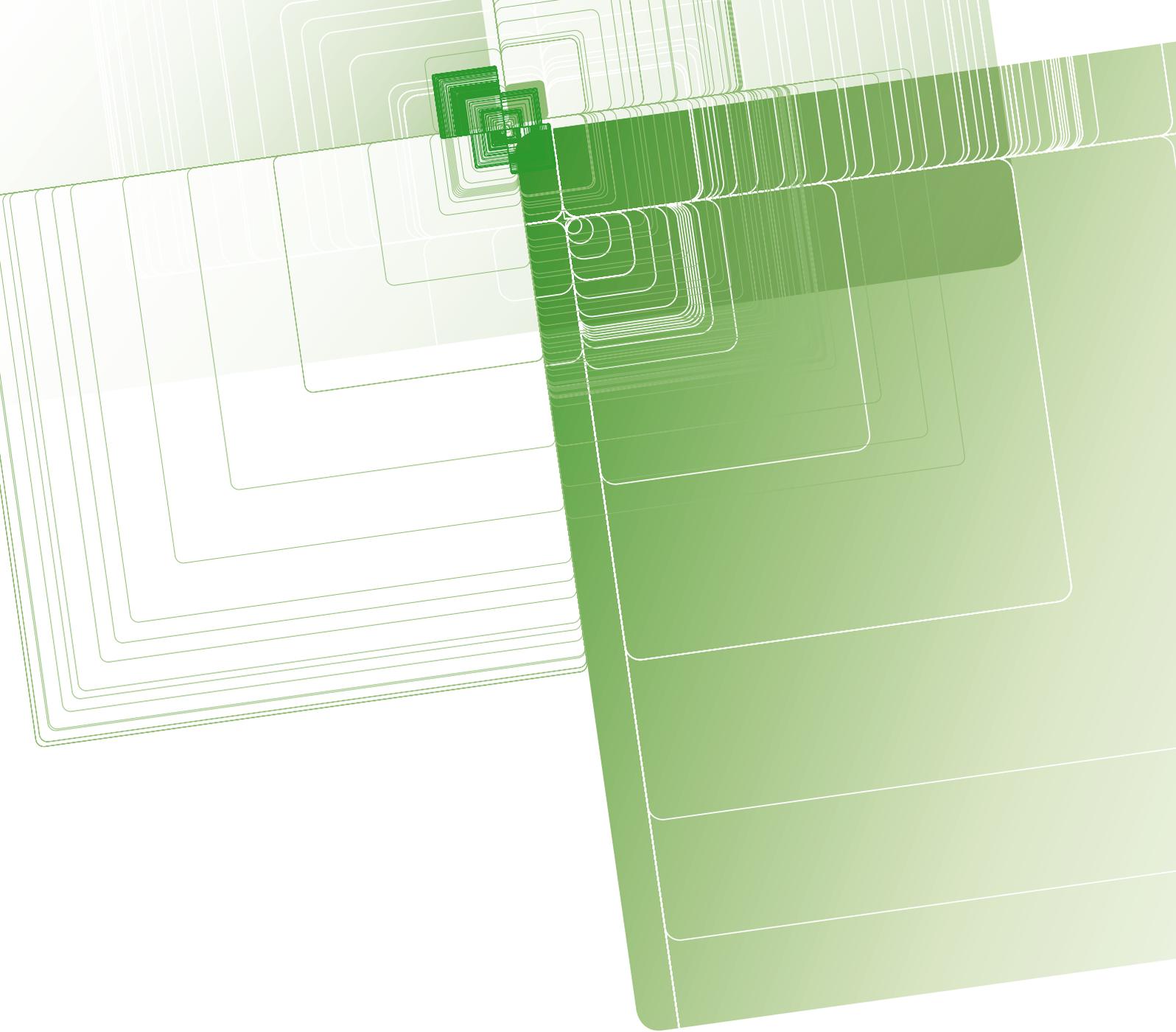
socio-économiques des élèves. En effet, la future base de données est censée non seulement être alimentée par des informations recueillies par le MENFP mais également avec celles provenant d'institutions diverses telles que l'ADEM, l'Inspection générale de la sécurité sociale ou encore la Caisse nationale des prestations familiales. À l'inverse, des données personnalisées des élèves et de leurs parents peuvent également être transmises par le MENFP à différents organismes comme l'Université du Luxembourg, le CEPS et autres.

Au vu du nombre important d'acteurs impliqués, la CSL émet des réserves quant à une protection suffisante et adéquate en ce qui concerne la communication et le traitement de données non codées.

Autres points avec lesquels la CSL ne peut être d'accord sont l'absence de mécanismes de vérification quant à l'exactitude et de mise à jour de données. Il en est de même des droits d'accès aux données et de rectification des données ainsi que du droit d'opposition par les personnes concernées. Il importe à la CSL que le projet de loi soit complété avec les dispositions de la loi sur la protection des données de 2002 prévues à cet effet.

La Chambre des salariés préconise la prééminence de la protection des libertés et droits fondamentaux et plaide en faveur d'une approche très restrictive pour tout traitement de données à caractère personnel. Elle revendique une refonte des projets de loi et de règlement grand-ducal relatifs à l'instauration d'une base de données concernant les élèves.

Au vu de ce qui précède les projets de loi et de règlement grand-ducal actuels ne peuvent pas trouver l'approbation de Chambre des salariés.



2. LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES ET NATIONAUX

2.1. Examen annuel de la croissance : Avancer dans la réponse globale apportée par l'Union européenne à la crise

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions

Prise de position de la Chambre des salariés du 14 février 2011

Le premier examen annuel de la croissance consacre l'avènement d'un nouveau cycle de gouvernance économique dans l'Union européenne et marque le début du premier semestre européen de coordination des politiques économiques. Pour faire face à la crise, l'UE a adopté des mesures décisives qui ont eu pour effet d'atténuer la détérioration des finances publiques et la hausse du chômage.

D'après la Commission, la crise pourrait avoir un effet durable sur la croissance potentielle qui devrait rester faible et la reprise ne pourrait à elle seule insuffler à l'Europe la dynamique nécessaire pour revenir à la situation économique d'avant crise ni absorber le déficit accumulé.

L'examen annuel de la croissance, qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie Europe 2020, marque le début du premier semestre européen de coordination en amont des politiques, qui commence en janvier 2011.

Cet examen annuel de la croissance recense les différentes actions qui sont essentielles pour renforcer la reprise à court terme, ne pas nous laisser distancer par nos principaux concurrents et préparer l'UE à progresser vers les objectifs fixés dans la stratégie Europe 2020.

La Commission a décidé de présenter 10 actions prioritaires dans 3 domaines majeurs :

- la nécessité d'un assainissement budgétaire rigoureux pour renforcer la stabilité macro-économique ;
- des réformes du marché du travail pour créer des emplois ;
- et des mesures de renforcement de la croissance.

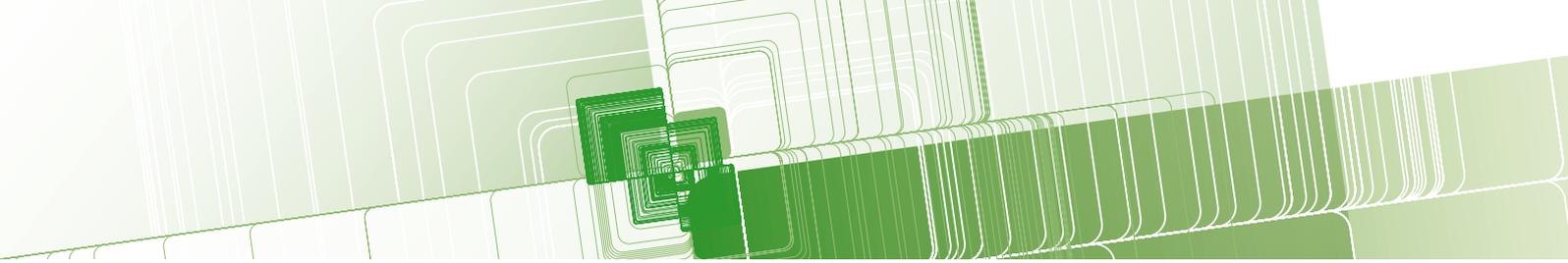
La CSL constate que la Commission prône une politique de la croissance assise uniquement sur le côté de l'offre. Il n'y a donc aucun changement depuis l'année 2008 qui a vu le monde plonger dans la plus grave crise économique et financière depuis la 2^e Guerre Mondiale. Au lieu de créer les bases d'une croissance véritablement inclusive, intelligente et soutenable, comme c'est l'objectif de la stratégie « Europe 2020 », la politique à mettre en œuvre est simplement la prolongation de celle pratiquée avant la crise, axée principalement sur la compétitivité économique.

Or, aucun bilan sérieux de la stratégie de Lisbonne n'a été fait. Qui peut donc nous assurer que la nouvelle stratégie puisse réaliser les objectifs que la stratégie de Lisbonne a ratés, notamment en matière d'emplois et d'innovation ?

Tous les pays ne peuvent pas pratiquer la même politique compétitive dans le sens qu'une réduction du coût de travail rendrait les biens et services plus compétitifs à l'exportation, sauf si nous avons une autre planète à notre disposition vers laquelle nous pourrions exporter, comme aime à le répéter Paul Krugman.

D'autre part, il est devenu apparent entre-temps que la flexibilité du marché de l'emploi ne crée pas davantage d'emplois. La flexibilité favorise simplement le travail précaire, élimine les bons emplois, et crée des inégalités importantes et croissantes.

La flexibilité du marché de l'emploi est en effet à la base de la crise : en l'absence de croissance de la demande générée par des salaires décents et des contrats stables, c'est l'accroissement de la dette qui a pris le relais et a fait progresser la demande globale. Lorsque cet accroissement de la dette s'est effondré, il a plongé l'économie et le système financier dans le chaos : les pratiques de travail précaire ont contribué à plonger l'Europe dans la crise, et les ministres des Finances ont tort de penser que de telles pratiques vont nous en sortir.



La CSL ne contredit pas la nécessité de réduire l'endettement qui a explosé suite à la crise financière de 2008 et au sauvetage du secteur financier. Il est toutefois peu réaliste de s'attendre à ce que les pays soient capables de respecter des règles strictes dans des circonstances aussi exceptionnelles que celles que nous connaissons aujourd'hui. Les «mauvaises» dettes des banques et leur transfert vers les comptes publics n'ont pas permis aux pays de respecter les règles actuelles et, à moins d'une exceptionnelle période de croissance, certains pays ne seront pas en mesure de respecter des règles plus strictes d'ici 2013.

Quant aux 3 domaines majeurs, la CSL a formulé des commentaires qui sont résumés ci-après.

1. CONDITIONS MACROÉCONOMIQUES NÉCESSAIRES À LA CROISSANCE

Si la CSL est d'accord de ne pas alourdir la fiscalité sur les revenus du travail des salariés, elle ne voit toutefois pas la nécessité d'augmenter encore de manière supplémentaire la fiscalité indirecte, qui n'est pas progressive. Ces dernières années, les ménages ont déjà subi l'introduction et l'augmentation de diverses taxes et une augmentation supplémentaire grèverait de manière trop importante les budgets des ménages.

Notre Chambre demande en outre des réflexions sur une imposition plus forte des revenus des capitaux et des fortunes. Ensuite, au niveau supranational, il n'est plus question d'une taxation des transactions financières, alors que des mouvements spéculatifs de capitaux à très court terme peuvent justement être très nuisibles à la stabilité des systèmes financiers internationaux.

La Chambre des salariés voit dans les recommandations relatives à la modération salariale et à l'indexation une ingérence très claire de la Commission dans les négociations collectives. Les institutions européennes s'ingèrent dans le droit du travail et le dialogue social nationaux d'une façon inacceptable et dangereuse, puisqu'il ne s'agit de rien d'autre que de la volonté de réduire les salaires minima et les retraites et d'exercer des pressions sur la formation des salaires dans les pays.

En outre, d'un point de vue économique, l'idée qui sous-tend la vision de la gouvernance économique de la Commission est que les salaires devraient reprendre le rôle de la dévaluation de la monnaie. Au lieu de dévaluer la monnaie nationale pour rendre l'économie plus compétitive sur les marchés de l'exportation, ce qui n'est plus possible dans une zone monétaire, les diminutions de salaires doivent mettre en branle un processus de déflation compétitive.

Ce processus est alors supposé reproduire les effets d'une dévaluation de la monnaie en améliorant rapidement la compétitivité de coûts des économies.

Il existe toutefois un grand danger inhérent à une telle politique, et c'est le risque d'une déflation tout court. En cas de baisse des salaires, nous risquons une baisse de l'activité et une baisse générale des prix.

Dans un tel cas, le politique de désendettement se serait complètement retournée, puisque une déflation rendra le poids des dettes privée et publique encore plus lourd à supporter. Le taux d'intérêt nominal ne peut en effet pas devenir négatif. Mais en présence d'une baisse des revenus des ménages et des impôts des États, la charge de la dette gagne relativement en importance. Elle ne peut pas être réduite, ce qui entraîne des contractions supplémentaires des dépenses individuelles et collectives : un véritable cercle vicieux s'installe (cauchemar de Fisher).

2. MOBILISER LES MARCHÉS DU TRAVAIL ET CRÉER DES EMPLOIS

Avec 10% dans la zone euro et 9,6% dans l'UE-27, le chômage est toujours à un niveau très élevé. Il n'a pas encore baissé depuis la crise économique et financière. D'après la CSL, on ne peut pas sérieusement affirmer que ce chômage est la résultante d'un manque d'attractivité du travail alors que les créations d'emplois n'ont pas encore véritablement repris depuis la crise économique et financière. Évidemment, la CSL est en faveur d'emplois de qualité, de bonnes conditions de travail et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

1 Avis du Comité économique et social européen sur le « Livre vert - Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe » - COM(2010) 365 final, Bruxelles, 20 janvier 2011

Quant aux réformes des systèmes de retraite, notre Chambre tient à faire remarquer que le Comité économique et social européen (CESE), dans son avis sur le Livre vert¹ adopté avec une très forte majorité, note que la réforme des systèmes de retraite est une question qui se décide à l'échelle nationale, en prenant en considération la situation particulière et l'histoire du pays et dans l'optique de garantir un système de retraite adapté et viable. La réglementation de l'UE ne doit ni encourager ni pénaliser – que ce soit directement ou indirectement – aucun type spécifique de réforme des retraites.

La CSL renvoie également à ses observations faites dans son papier de réflexion du 11 février 2010 sur la viabilité à long terme du système de pension public et dans sa prise de position relative au Livre vert « Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe »².

3. DONNER LA PRIORITÉ AUX MESURES FAVORISANT LA CROISSANCE

La Commission propose des mesures visant à exploiter le potentiel du marché unique, à attirer les capitaux privés pour financer la croissance et à permettre l'accès à l'énergie à un coût abordable.

En ce qui concerne ces trois points, la Chambre des salariés y voit également, comme dans toute la communication, la volonté de favoriser la croissance par des mesures agissant uniquement sur l'offre.

Toutefois, il ne faut pas oublier qu'en présence d'une conjoncture incertaine, qui risque de s'aggraver en raison justement de la politique d'affaiblissement des travailleurs voulue par la Commission, les investissements des entreprises et des collectivités publiques ne reprendront pas.

4. PROCÉDURE

Sur la base des orientations définies par le Conseil européen, les États membres devraient présenter, d'ici à la mi-avril, leurs engagements nationaux dans le cadre des stratégies budgétaires à moyen terme au titre des pro-

grammes de stabilité et de convergence et exposer, dans leurs programmes nationaux de réforme, les mesures nécessaires pour concrétiser la réponse globale à la crise inscrite dans la stratégie Europe 2020.

S'appuyant sur les recommandations de la Commission, le Conseil formulera, avant l'été, des orientations politiques pour chaque pays, dont les États membres devront tenir compte lors de l'élaboration de leur budget pour 2012 et dans la mise en œuvre de leur politique en matière de croissance.

Fidèle à la ligne de conduite intégrée en matière de coordination des politiques, le Conseil évaluera conjointement les stratégies dans les domaines du budget et de la croissance, en s'intéressant à leur ambition, à leur cohérence et à leurs répercussions au niveau de l'Union, y compris en ce qui concerne les interdépendances dans la zone euro.

Une gouvernance économique européenne est un objectif évidemment louable puisque dans une union monétaire, une monnaie européenne unique et une banque centrale européenne doivent être complétées par une coordination étroite des politiques macro-économiques nationales.

Par contre, la gouvernance économique selon les vues de la Chambre des salariés doit poursuivre le double objectif d'empêcher les États membres de recourir au dumping salarial et social comme alternative à une dévaluation de la monnaie nationale, d'une part, et d'exploiter le fait qu'un développement commun et coordonné de la demande amplifie l'effet sur la croissance et l'emploi comparé à une situation dans laquelle les États membres agissent isolément, d'autre part.

Au lieu de cela, les propositions de gouvernance économique de la Commission sont conçues pour forcer les États membres à organiser une contraction coordonnée de la demande et à poursuivre des politiques de non coopération par lesquelles les États membres tentent de sortir de la crise au détriment des autres.

² www.csl.lu

2.2. La politique du logement écologique et sociale : Les conditions générales, les instruments et les approches en vue de la stimulation de la construction de logements à caractère durable et d'une rénovation durable des logements existants au Luxembourg

Auteurs du texte :

Dr. Immanuel Stieß, Victoria van der Land, Esther Schietinger

Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE)

Frankfurt am Main, Mai 2011

Toile de fond et but de l'étude

Face aux liens étroits existant entre les objectifs de la politique climatique et ceux de la politique sociale, la Chambre des salariés, le Mouvement écologique Luxembourg et Caritas Luxembourg ont chargé l'Institut pour la recherche socio-écologique d'une étude destinée à élaborer des points de départ en vue d'un développement des instruments de la politique du logement du grand-duché de Luxembourg, avec une prise en considération accentuée des critères écologiques et sociaux. Les questions suivantes figurent au centre de cette étude :

Comment orienter les instruments de la politique du logement de sorte que les critères écologiques soient mieux et plus globalement pris en compte ?

Comment garantir des logements appropriés aux ménages à revenu faible ou moyen ?

Comment alléger efficacement la pression sur le budget des ménages à faible revenu due aux augmentations des prix du logement et de l'énergie ?

Comment orienter des mesures écologiques d'après des critères sociaux ?

L'étude combine une analyse des conditions générales de la politique du logement au Luxembourg, tant au niveau social qu'architectonique, avec une évaluation des instruments de la politique du logement d'après des critères écologiques et sociaux. En dehors des instruments et des programmes pour la promotion de l'accès à la propriété immobilière et de constructions à haute efficacité énergétique, le secteur de la location est également pris en compte. Des recommandations pour le développement d'une politique du logement durable au Luxembourg sont formulées sur la base de cette analyse.

Toutes ces recommandations ne sont pas nécessairement adoptées par tous les mandats de l'étude, mais elles devraient constituer des éléments essentiels de réflexion dans un débat sur la politique du logement au Luxembourg.

Après avoir analysé les conditions générales de la politique du logement au Luxembourg d'un point de vue statistique, l'étude a présenté de manière critique les différents instruments de la politique du logement pour aboutir aux recommandations en faveur du développement écologique et social de la politique du logement.

Au vu de l'analyse, il faut établir les priorités suivantes pour la poursuite du développement écologique et social de la politique du logement au Luxembourg :

- la poursuite du développement de la directive sur l'efficacité énergétique et de l'offre de consultations ;
- une meilleure intégration des critères sociaux et écologiques dans le soutien apporté à la construction de logements ;
- un renforcement du secteur de la location d'habitations ;
- le soutien des ménages à faible revenu qui se trouvent confrontés à des frais de logement et d'énergie croissants.

Recommandations

Poursuite du développement de la directive sur l'efficacité énergétique

Une poursuite du développement de la directive sur l'efficacité énergétique globale des bâtiments pourrait être obtenue grâce aux mesures suivantes :

- le standard de la maison à basse consommation d'énergie (classe B) devrait être retenu comme standard minimum des nouvelles construc-

tions. Les exigences minimales concernant les différents éléments de la construction devraient faire l'objet d'une adaptation correspondante. Les exigences concernant la classe A (standard de la maison passive) devraient être renforcées et adaptées aux standards internationaux ;

- les exigences du règlement sur l'efficacité énergétique des bâtiments devraient également être applicables aux habitations existantes. Les obligations de procéder à des modernisations devraient se rapporter à des mesures énergétiques qui pourraient être réalisées avec des investissements relativement faibles. Exemples : l'isolation du plafond supérieur dans des bâtiments avec des combles ne servant pas à des fins d'habitation, ou l'isolation des tuyaux de chauffage dans des espaces non chauffés de la cave ;
- des consignes plus étendues devraient être liées au cycle de vie des éléments de la construction. Des consignes obligatoires concernant les installations de chauffage, les fenêtres ou l'isolation de parties du bâtiment pourraient être associées à l'échange envisagé ou la rénovation prévue de ces éléments du logement. L'utilisation exclusive d'éléments de construction répondant aux exigences minimales applicables aux nouvelles constructions pourrait être imposée dans ce contexte ;
- du point de vue écologique, l'intégration de critères supplémentaires essentiels pour l'environnement dans le passeport énergétique est souhaitable. Une évaluation du bâtiment sur la base du « Umwelt-Baumaterialien-Index » (EBIx) devrait être intégrée au passeport énergétique à cette fin. Grâce à l'EBIx, l'impact environnemental des matériaux de construction utilisés peut être déterminé pour toute l'enveloppe thermique d'un bâtiment. En dehors de l'intrant énergétique et de l'équivalent CO₂, l'équivalent SO et le potentiel de dégradation de l'ozone des matériaux et des constructions utilisés sont saisis ;
- pour garantir le respect de la qualité des standards documentés dans le passeport énergétique des nouvelles constructions, un organisme indépendant devrait assurer des contrôles aléatoires. Cela pourrait être asso-

cié à une assurance-qualité indépendante du passeport énergétique. On pourrait notamment lier l'octroi de subventions étatiques pour la construction ou l'acquisition d'un logement au consentement du maître d'ouvrage à un tel contrôle.

Une meilleure offre d'informations et de consultations sur la construction et la rénovation à haute efficacité énergétique

Pour initier une vaste rénovation à haute efficacité énergétique des bâtiments existants au Luxembourg, les offres d'informations correspondantes des ministères du Logement, de l'Environnement et de l'Économie devraient faire l'objet d'une meilleure coordination, et il faudrait les compléter par des offres ciblées destinées à informer, à motiver et à renseigner les propriétaires de logements. Ces offres devraient être adaptées aux besoins de différents groupes cibles de propriétaires de logements envisageant une rénovation énergétique.

Les propriétaires habitant eux-mêmes des bâtiments d'un certain âge à grande consommation d'énergie sont un groupe cible présentant un important potentiel en matière de rénovation énergétique. Des campagnes concentrées sur un secteur 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, et elles pourront aller de pair avec une intense campagne de sensibilisation.

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 propriétaires de logements d'origine portugaise constituent un important groupe cible dans ce contexte. Beaucoup d'entre eux travaillent dans le bâtiment et achètent de vieilles maisons à rénover qu'ils remettent ensuite eux-mêmes en état.

Une meilleure orientation écologique et sociale des instruments de soutien de la politique du logement

Cinq principes ont été élaborés en vue d'une meilleure orientation écologique et sociale des instruments de soutien. Ils servent comme orientations de base pour l'intégration de critères écologiques et sociaux dans les différents instruments de soutien.

Le **principe de la complémentarité** concerne la relation entre les instruments de soutien et les standards de la loi normative. Il vise une orientation résolue des programmes de soutien de la politique du logement aux exigences du règlement sur l'efficacité énergétique. Une subvention ne pourra donc être accordée que si les exigences minimales prévues par la loi sont dépassées, et cela vaut tant pour le bâtiment que pour les éléments de la construction.

Exemples :

- octroi d'une aide financière de l'État pour la construction ou l'achat d'une nouvelle construction à condition que les exigences minimales prévues par la loi soient dépassées (p.ex. maison passive), p.ex. pour les subventions pour l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables, ou la bonification d'intérêt ;
- les programmes de soutien visant explicitement des objectifs sociaux constituent une exception. Pour bénéficier du soutien il suffit que les exigences minimales du règlement concernant la performance énergétique des nouvelles constructions soient réalisées. Cela vaut notamment pour la prime de construction/d'acquisition et la subvention d'intérêt.

Le **principe de la cohérence** dit que les critères de soutien des différents programmes ne doivent pas se contredire. Cela permet d'éviter qu'un programme donné apporte son soutien à certaines mesures qui s'opposent aux standards retenus pour d'autres programmes. La mise en pratique de ce principe exige une harmonisation des exigences des différents programmes de soutien.

En voici des exemples :

- une définition unique du plafond de la surface habitable maximale donnant droit à des

subventions, par analogie aux standards de la prime de construction/d'acquisition. Ceci concerne la subvention et la bonification d'intérêt ainsi que les aides pour l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables ;

- pas d'aides pour la construction ou l'acquisition à l'état neuf de maisons unifamiliales libres des 4 côtés (prime de construction/d'acquisition, subvention et bonification d'intérêt, subventions pour l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables).

Le **principe de la mise en valeur** des logements existants vise la mise en valeur et l'optimisation de bâtiments existants. Conformément à ce principe, les exigences concernant les mesures en vue d'une amélioration des logements existants sont moins strictes que celles applicables aux nouvelles constructions.

Un exemple :

- l'octroi d'aides pour l'acquisition d'une maison unifamiliale existante libre des 4 côtés (contrairement aux nouvelles constructions) grâce aux instruments suivants : subvention et bonification d'intérêt, subventions pour l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables.

Le **principe de l'accès facile** concerne le déroulement des programmes de soutien de l'État. Son but est de faciliter l'accès aux moyens d'aide, et cela plus spécifiquement pour les propriétaires à faible revenu et aux liquidités strictement limitées. Il résulte de ce principe que les aides et subventions devront être accordées de sorte que les propriétaires ne soient pas obligés d'assurer un préfinancement.

Un exemple :

- l'octroi du soutien sur la base de devis etc. et un contrôle ultérieur de la réalisation sur base de la présentation des factures acquittées pour les programmes suivants : prime de construction, d'acquisition, d'assainissement, subventions pour l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables.

Le **principe de la subsidiarité** se rapporte aux différents niveaux des besoins d'information et de consultation dans le domaine des nouvelles et des anciennes constructions. Il vise une meilleure information des propriétaires de logements au sujet des possibilités de rénova-

tion des bâtiments existants. Une mesure pour la mise en pratique de ce principe consiste à associer des mesures en faveur des bâtiments existants à des offres d'information et de consultation obligatoires.

Un exemple :

- la consultation énergétique obligatoire est une condition en vue de l'octroi d'aides pour l'acquisition d'un logement ancien ou pour des mesures de rénovation dans le cadre des subventions pour l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables, de la subvention/bonification d'intérêt et de la prime d'assainissement.

Des mesures pour renforcer le secteur du logement locatif

Le secteur du logement locatif doit gagner en importance afin d'améliorer sensiblement l'offre de logements accessibles aux ménages à revenus faibles ou moyens. Car ce sont surtout les ménages des classes moyennes inférieures, qui dépassent les plafonds de revenus donnant droit aux aides sociales et qui n'ont pas droit à un logement social, qui ont des difficultés à trouver un logement sur le marché libre. C'est pour cette raison que des mesures supplémentaires sont proposées afin d'élargir à court terme l'offre de logements disponibles et de libérer les ménages à faible revenu des charges élevées liées au logement.

Renforcement de la promotion de la construction de logements locatifs de grande qualité sociale et écologique.

Mobilisation temporaire d'appartements et de maisons non occupés en faveur de ménages

à faible revenu à travers l'extension du modèle de l'Agence Immobilière Sociale (AIS) au groupe cible des locataires à faible revenu, mais sans besoins d'encadrement.

Introduction d'allocations de loyer destinées aux ménages à faible revenu afin de limiter leurs charges financières liées au loyer.

Complément en cas d'augmentation du loyer suite à un assainissement énergétique (allocation logement-climat).

Libération des ménages à faibles revenus des augmentations du coût du logement et de l'énergie

En dehors des mesures déjà présentées, des mesures supplémentaires sont proposées afin de permettre aux ménages à faible revenu de réduire leur frais d'énergie.

Sensibilisation et conseils aux ménages à faible revenu en faveur d'une utilisation économique et efficiente de l'énergie, grâce à des offres de consultations gratuites sur la consommation d'énergie dans le ménage (utilisation de l'électricité et du chauffage).

Remise gratuite d'aides aux économies d'énergie n'impliquant qu'un faible investissement.

Contrats de financement communaux : des mesures d'investissement, p.ex. pour l'isolation thermique du bâtiment, sont préfinancées par la commune et refinancées par des subventions pour constructions à haute efficacité énergétique ainsi que par des subventions étatiques et communales (allocation de vie chère).

2.3. Panorama social au Luxembourg 2011

Après les éléments statistiques sociaux fournis en 2008, la publication de 2010 portant sur la pauvreté monétaire, les inégalités et les conditions de vie au Luxembourg, la Chambre des salariés a proposé par dans sa série Dialogue analyse un nouveau tirage du « Panorama social ».

L'économie générale de ce « Panorama social » repose sur la présentation d'un ou de plusieurs indicateurs généraux par grande catégorie, le cas échéant complétée d'une mise en exergue de détails y relatifs, par exemple pour insister sur des phénomènes préoccupants que la moyenne statistique pourrait occulter.

La récurrence annuelle du Panorama pourra servir, complémentarément aux publications existantes, à sonder la situation du moment et, surtout, à vérifier concrètement, sur le moyen terme, l'impact social des politiques macro-économiques menées en faveur de l'inamovible « compétitivité » ou du grand marché intérieur. Il s'agit en effet d'éviter une faute politique, déjà détectée par Keynes : « ne sacrifions pas à des nécessités présumées des valeurs d'une signification plus profonde et plus durable ».

Comme la CSL a déjà eu l'occasion de le souligner au cours des dernières années, force est de constater que les premiers bilans ne sont guère réjouissants : la santé sociale du pays se dégrade de manière continue, sans parler de son environnement écologique, en dépit de ses excellentes performances économiques.

Le chômage, qui resterait la première préoccupation pour le pays aux yeux des personnes interrogées par Eurobaromètre, n'a jamais atteint de tels sommets ; la pauvreté s'accroît.

Bien évidemment, les conditions de vie générales restent globalement extrêmement bonnes, comparativement au reste de l'Europe, mais faut-il pour autant s'accommoder de cette dégradation ?

Certes, la crise économique est passée par là, mais elle ne peut pas tout expliquer. Les inégalités ne se bornent d'ailleurs pas aux revenus, comme on peut le penser de prime abord ; elles représentent toute une gamme d'écart, à l'instar du statut dans l'emploi.

Créer des emplois ne suffit pas, encore faut-il

que ces emplois soient de qualité. Ainsi, la montée des emplois précaires et paupérisants est un processus (de déconstruction sociale) qui s'est enclenché bien avant la dernière crise. Le revers de médaille de cette nouvelle organisation du travail : la précarité, si pas la pauvreté (30% des personnes occupées en CDD et un quart des salariés à temps partiel, non-résidents inclus, percevaient un bas salaire en 2006 selon le Statec).

La grande insécurité dans l'emploi ou dans l'accès au marché du travail ne sont pas sans effets sur les personnes et les familles puisque naît une insécurité tant face à l'avenir que face au quotidien. Le sous-emploi réduit, tout comme le chômage, le champ des possibilités par rapport à la création d'une famille, aux engagements financiers liés au logement, à la consommation, à l'éducation des enfants, aux soins de santé, enfermant très vite les concernés dans un cercle vicieux conduisant à des phénomènes de reproduction sociale. Qui plus est, les formes de travail qualifiées d'« asociales » par Eurostat, tel le travail de nuit, peuvent avoir un effet négatif sur la santé des travailleurs, comme l'a récemment rapporté le Conseil économique, social et environnemental français.

La présente publication se penche avant tout sur le « marché de l'emploi » et les conséquences d'une organisation sociale sous-optimale, pour ne pas dire mauvaise. Si ce Panorama est évidemment loin d'être exhaustif, il ne pourra toutefois jamais l'être tant que nombre de données ne sont pas rendues publiques ou ne sont pas déclinées sous des formes pertinentes d'un point de vue de l'analyse sociale (quantiles, catégories socioprofessionnelles, etc.). Ainsi, il est impératif que soient fournies davantage de données sur la distribution des revenus et des fortunes, sur les règles de transmission du patrimoine ainsi que sur la mobilité sociale des individus ou encore sur l'état de santé de notre population, la qualité des emplois et l'environnement non seulement matériel, mais aussi en termes de liens familiaux et sociaux des personnes.

Il est grand temps que le Luxembourg entre dans la modernité et que les instituts statistiques ou les administrations compétentes soient mis à contribution pour rendre transparentes les évolutions du paysage social, fiscal et patrimonial

des entreprises, des ménages et des individus, en y incluant les frontaliers qui sont les grands oubliés de la statistique publique.

L'analyse de moyen à long terme que propose le Panorama 2011 fait observer une société luxembourgeoise qui semble bien être tendanciellement de moins en moins cohésive, alors qu'économiquement parlant, le pays brille toujours par ses performances.

Que la CSL se préoccupe de questions sociales paraît une évidence. Toutefois, elle fut amenée à se préoccuper de la « compétitivité-coûts/prix » tout comme l'Observatoire de la compétitivité (ODC) fut poussé à se préoccuper jusqu'il y a peu de cohésion sociale, notamment à travers son indicateur de santé sociale (ISSL), perdu depuis l'édition 2009.

La CSL s'attache autant à l'économie qu'à la cohésion sociale, la seconde servant autant le premier que le premier aide la seconde. Il est en effet souvent dit que cohésion sociale et économie sont les deux pierres angulaires d'un édifice commun.

Pourtant, alors que la CSL a pu démontrer, à plusieurs occasions, la « compétitivité » de l'économie luxembourgeoise, cette édition du Panorama social de la CSL montre non seulement que, socialement, de nombreux progrès restent à faire, mais, qui plus est, que des dérives sont même à corriger.

Rappelons que l'ODC a tenté de fournir une définition qu'il a jugée consensuelle de la « compétitivité », mais qui peine à s'imposer : elle serait « la capacité d'une nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement ».

On peut résumer les informations livrées et la question essentielle soulevée par ce Panorama 2011 par la mise en relation des performances macro-économiques des pays de l'UE-27 avec les performances en matière de « santé sociale » telles que l'a définie et conçue l'ODC.

Or, ce que l'on peut y constater, c'est que le Luxembourg figure en première place dans le classement des performances macro-économiques depuis des années, mais ne figure qu'en douzième place en termes de « santé sociale ». Le Grand-Duché se place d'ailleurs à un niveau

largement supérieur à la moyenne de l'UE-27 et occupe la première place en ce qui concerne la productivité horaire du travail. Le Luxembourg perd cependant deux places dans l'indice de santé sociale, ce qui prolonge la tendance existant depuis 2005 !

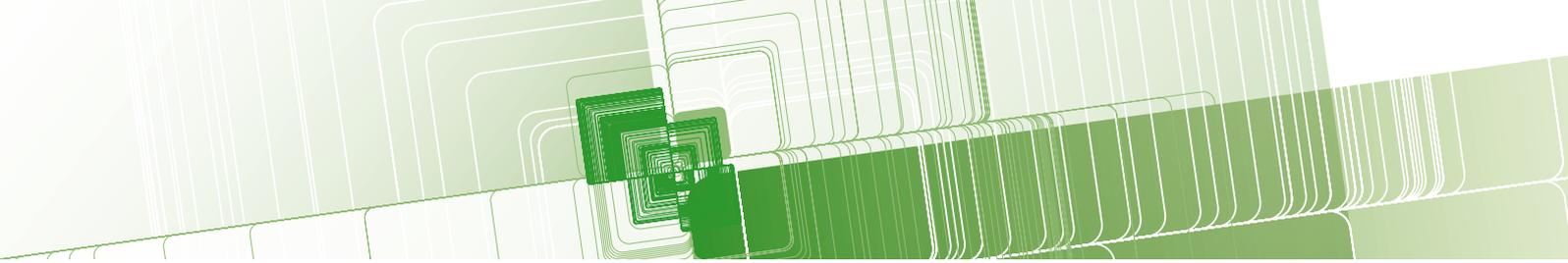
En d'autres termes, avec des performances d'excellence en matière macro-économique, le Luxembourg n'est qu'un élève médiocre en matière de santé sociale (au-dessus de la droite rouge figurent les pays avec un plus mauvais classement social que leur classement économique et inversement). Ainsi, alors que, selon une définition dite de consensus, la « compétitivité » devrait être au service des citoyens et de la cohésion sociale, le Luxembourg, premier performeur européen en termes économiques n'est que le douzième en matière sociale.

Dans un cadre idéal de respect de la définition, le Luxembourg devrait se situer sur la droite rouge avec un classement social conforme à son classement économique (à l'image de la Slovaquie, respectivement troisième et deuxième). Pourtant, parmi les 13 pays faisant mieux que la moyenne européenne en termes macro-économiques (richesse actuelle et future, « compétitivité »), quatre pays font moins bien que le Luxembourg socialement, et huit pays font mieux.

La richesse luxembourgeoise semble donc ne pas servir la cohésion sociale. Ce constat est d'autant plus inquiétant que le Luxembourg figure parmi les pays pour lesquels la distance avec la courbe de concordance entre les performances macro-économiques et les performances sociales est des plus fortes.

En effet, l'écart de classement entre les performances économiques et sociales du Luxembourg est de onze points, ce qui le place parmi les trois plus mauvais performeurs de l'UE-15. À l'autre bout de l'échelle, la Belgique qui réalise de relativement moins bonnes performances économiques, avec une dix-neuvième place, se classe tout de même septième sur le plan social.

Le Luxembourg serait-il, malgré une posture officielle d'un déploiement économique au service de la cohésion sociale, un des plus mauvais élèves de l'affectation des ressources économiques à la cohésion sociale ?



Par conséquent, la question que posait la CSL à l'entame des derniers rounds tripartites en 2010 garde toute sa pertinence : à quoi sert-il donc d'être extrêmement compétitifs, c'est-à-dire de

réaliser des performances macroéconomiques inégalées, si nous régressons socialement et que ces résultats ne profitent pas à l'ensemble de la population ?

2.4. Le bilan de compétitivité : Prendre les problèmes méthodologiques au sérieux

Cette prise de position constitue une réaction au Bilan de compétitivité publié annuellement par l'Observatoire de la compétitivité.

Selon les auteurs du Bilan 2011, « un instrument d'analyse [de la compétitivité] est le Tableau de Bord du rapport Fontagné qui se compose de 81 indicateurs choisis avec les partenaires sociaux et mis à jour annuellement par l'Observatoire ».

Cette note a été motivée et guidée par les nombreux commentaires livrés autour de ce Bilan, ceci à la fois par des observateurs de l'actualité politique et économique et par le ministre de l'Économie et du Commerce extérieur, qui tous concèdent une perte de compétitivité de l'économie luxembourgeoise. Or, dans l'interprétation des résultats du TBCO version 2011 (-1 place), la CSL a précisé toutefois que, s'il convient de prendre acte d'une dégradation de l'indicateur synthétique de compétitivité, il ne s'agit en vérité pas d'une perte de compétitivité en soi.

La CSL a certes contribué activement à l'élaboration dudit tableau de bord en son temps, sans néanmoins jamais l'approuver officiellement. Aujourd'hui, elle se distancie formellement de ce tableau, ceci notamment en raison du fait que l'Observatoire de la compétitivité a procédé unilatéralement à des changements méthodologiques au fil des ans, sans même les signaler ouvertement ; c'est ainsi notamment que **le coût salarial unitaire réel a été remplacé par le coût salarial unitaire nominal**.

Porter le choix sur ce deuxième indicateur, en lieu et place du premier, est loin d'être anodin, particulièrement au Luxembourg. Ceci est crucial dans l'argumentaire économique et n'est pas innocent avant les prochains débats tripartites sur l'évolution salariale au Luxembourg. La compétitivité a été définie par l'Observatoire de la compétitivité comme « la capacité d'une nation à améliorer durablement le niveau de

vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement ».

Dans une première partie, la CSL a commenté brièvement quelques résultats du Bilan de compétitivité qui sont peut-être passés inaperçus lors de sa présentation officielle, qui a lourdement insisté sur une tendance négative. Ainsi, **le Luxembourg se situe toujours à la première place dans la catégorie des performances macro-économiques et a pratiquement le monopole de cette position. Par ailleurs, le Luxembourg a gagné ONZE places dans la catégorie « productivité et coûts » par rapport à l'année passée, et ce en dépit d'un changement d'outil de quantification !**

Les problèmes que pose le travail de l'Observatoire peuvent être sériés en trois types :

- **un aspect purement politique d'abord.** Le projet de société de la « haute compétitivité » organisé à l'échelle européenne est un projet que l'on peut partager ou non. Être compétitif, à l'échelle d'une nation, n'est certainement pas la même chose qu'être concurrentiel à l'échelle de l'entreprise. Le Pacte pour l'euro+ et les attaques incessantes sur les systèmes d'indexation européens sont, parmi d'autres autant d'éléments de preuve de la logique organisationnelle et politique de la « compétitivité ». À ce sujet, la CSL se montre pour le moins circonspecte. Ce point de vue est résumé dans un encadré en début de première partie.

On peut éventuellement choisir d'ignorer cet aspect des choses et prétendre qu'il n'existe pas. Il n'en reste pas moins que des questions cardinales de méthode et de conceptualisation se posent alors :

- ces questions se trouvent, d'une part, à la frontière entre le domaine politique, idéologique et le domaine méthodologique, où

le choix que l'on arrête n'est pas tant défini par une question de technique, mais par une vision politique ou doctrinaire que l'on a d'une question ; ceci touche notamment à la nature de l'interprétation des résultats. Dans une deuxième partie, **la CSL s'est attaquée à la connotation idéologique qui sous-tend certains des indicateurs.** Ainsi, la CSL ne peut aucunement partager l'approche qui voit comme une évolution positive un taux d'imposition des revenus des entreprises aussi faible que possible, voire des personnes physiques. Cette représentation, certes bien en phase avec le Pacte de stabilité et la doctrine européenne actuelle, ne peut mener à terme qu'à une réduction à néant du rôle de l'État dans la politique économique et sociale, faute de moyens. À moins que, et il conviendrait alors d'avoir la franchise de ses opinions, il ne s'agisse d'un des objectifs poursuivis implicitement par la politique de compétitivité prônée par l'Observatoire de la compétitivité ?

En outre, beaucoup d'indicateurs sont présents sans objectif clair ou sont même contradictoires entre eux, ignorant les enjeux sociaux qui se cachent derrière l'ordre de grandeur ciblé ou les interrelations qui existent entre les divers volets en observation. C'est donc la cohérence interne du tableau de bord qui pâtit du conflit existant entre certains grands objectifs. Ainsi, les indicateurs fiscaux doivent être de 20% plus « avantageux » que la moyenne européenne, alors que, dans le même temps, des indicateurs de dépenses ou de finances publiques doivent être supérieurs de 20% à la moyenne européenne ;

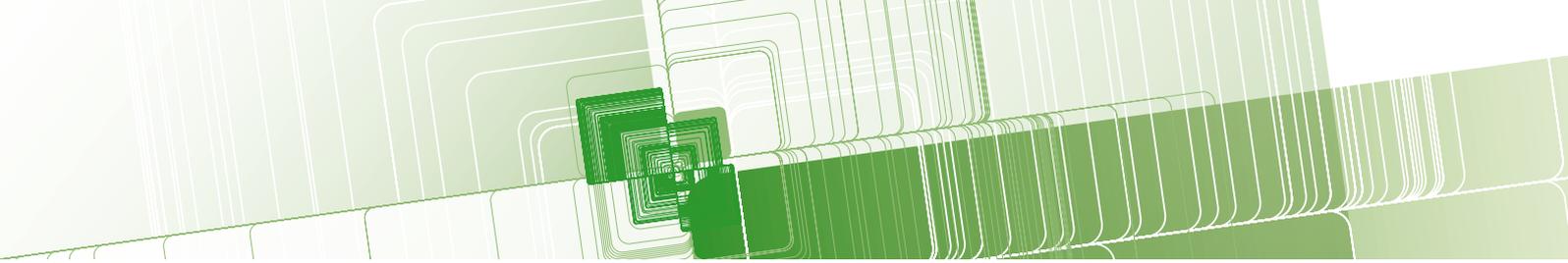
- d'autre part, **il existe aussi, en plus d'erreurs factuelles ponctuelles, des questions purement méthodologiques, qui touchent à la construction des indicateurs, de leur évaluation ou de leur agrégation** et qui peuvent avoir un effet non négligeable sur les résultats. Qu'il s'agisse de la normalisation des données, d'hésiter entre indice ou variation pour exprimer l'indicateur, de mener une analyse sur une seule année, qui plus est, avec des comptes partiels et provisoires, de nombreuses remarques quant aux écueils techniques ont été formulées par le côté salarial à l'entame des travaux de l'ODC. Ces observations ont superbement été ignorées !

La CSL soulève ainsi dans une troisième partie de telles critiques méthodologiques qui montrent que le tableau de bord, de même que tout autre indicateur composite, ne peut sérieusement constituer un instrument pour mener une politique économique. Cet avis est d'ailleurs partagé par l'Observatoire de la compétitivité lui-même ainsi que par Lionel Fontagné qui est à l'origine du tableau de bord. « Quant aux indicateurs synthétiques, en dépit de l'attrait suscité par leur simplicité apparente, **de sérieux doutes méthodologiques conduisent à en décourager l'utilisation** ». (Fontagné, 2004)

C'est ainsi que pour la même année 2006, du fait de ces changements dans la méthode de construction et le sens de l'interprétation des indicateurs, le Luxembourg est passé d'une honorable cinquième place à une modeste neuvième place entre l'édition 2007 et l'édition 2011. Ceci est sans doute pour partie dû à l'audit que le TBCO a subi, mais pas uniquement. **Pour l'édition 2011, à méthode inchangée par rapport à la première version du Bilan (hors effets de l'audit), le Luxembourg aurait dû voir son classement s'améliorer : d'une dixième place officielle, il est en réalité en 5^e position !**

Le tableau de bord et l'indice synthétique luxembourgeois ne constituent donc aucunement les écritures saintes en matière de compétitivité. En tout état de cause, le problème des répercussions médiatiques de cette image déformée, voire erronée de la compétitivité et de leurs effets sur l'opinion et la classe politique se pose tout aussi sérieusement.

Finalement, la CSL a abordé plus particulièrement la **compétitivité-coût** et les indicateurs avancés par l'Observatoire de la compétitivité pour la mesurer, à savoir **le coût salarial unitaire nominal et le taux de change effectif réel. Ces deux indicateurs sont en contradiction flagrante avec les résultats économiques tangibles du Luxembourg : forte croissance économique, productivité la plus élevée, résultats records du commerce extérieur, appréciables bénéfices des entreprises**, alors que d'aucuns font le constat, sur la base de tels indicateurs de « compétitivité-coût » pour le moins peu pertinents, d'une perte de compétitivité depuis 2004 au moins.



Rien que ce dernier constat prouve déjà que les problèmes méthodologiques soulevés par la CSL ne sont pas négligeables et méritent d'être pris au sérieux. L'argument que ces indicateurs sont utilisés au niveau européen n'est pas recevable, et devrait constituer une raison de plus pour témoigner de leur inaptitude auprès des autorités européennes afin d'éviter que la Commission ne les utilise pour faire de mauvaises recommandations au Luxembourg.

Au vu des biais et des changements de méthode, des choix opérés sur la valeur des indicateurs, sans concertation, force est de conclure que, dans la logique européenne de déflation sala-

riale, l'ODC semble se résumer à un outil de politique de l'offre, excluant totalement celle de la demande, et pour laquelle la seule compréhension de la compétitivité pousse à/passe par une baisse des coûts salariaux (ex. : indexation, cotisations), abstraction faite leurs conséquences sociales et même économiques.

La question se pose dès lors de savoir s'il ne serait pas temps d'instaurer un comité de pilotage tripartite qui définirait, au consensus, la teneur des travaux de l'Observatoire de la compétitivité, qui semble de plus en plus s'inscrire dans la vision unilatérale de la compétitivité européenne.

2.5. L'inflation, modulations de l'index et compétitivité au Luxembourg

À la suite de la publication en mai 2008 d'un *Dialogue analyse*³ consacré à l'augmentation des prix à la consommation des ménages au Luxembourg, la Chambre des salariés du Luxembourg a décidé de revenir sur le sujet dans ce nouveau numéro qui offrait des analyses à la fois actualisées et approfondies.

Dans une première partie, ce Dialogue analyse s'est intéressé aux origines de l'inflation au Luxembourg en traçant, en traquant dans une comparaison internationale les produits qui ont le plus contribué à l'inflation ces dernières années et qui expliquent **ainsi les divergences minimes de trajectoire dans l'évolution des prix à la consommation.** Cette publication s'est également penchée sur l'influence de l'indexation automatique des salaires sur cet indicateur pour déterminer quel rôle la première pourrait jouer dans la hausse des prix. Sont aussi présentées quelques simulations illustratives de ce qui aurait pu/dû être l'évolution globale des prix si le prix de certains produits avait évolué au Luxembourg de la même manière que ces

mêmes prix dans un autre pays européen. La CSL a ainsi mis en évidence que les seuls prix administrés ou certaines augmentations démesurées de prix administrés suffisent à expliquer un différentiel d'inflation minime avec les autres pays européens, sans que cela n'ait un moindre rapport avec la compétitivité.

Une deuxième partie a été consacrée à la recherche des causes structurelles de la trajectoire luxembourgeoise de l'inflation, les coûts salariaux luxembourgeois ne pouvant nullement en être la cause, comme cela est trop souvent entendu ou cru. On y retrouve notamment **le fait bien établi que le Luxembourg connaît une croissance économique structurellement plus élevée que les pays comparables,** ce qui y expliquerait facilement, selon moult économistes, une inflation plus élevée, qui, en dépit de ce phénomène de croissance relativement dynamique, n'est pourtant guère détectable.

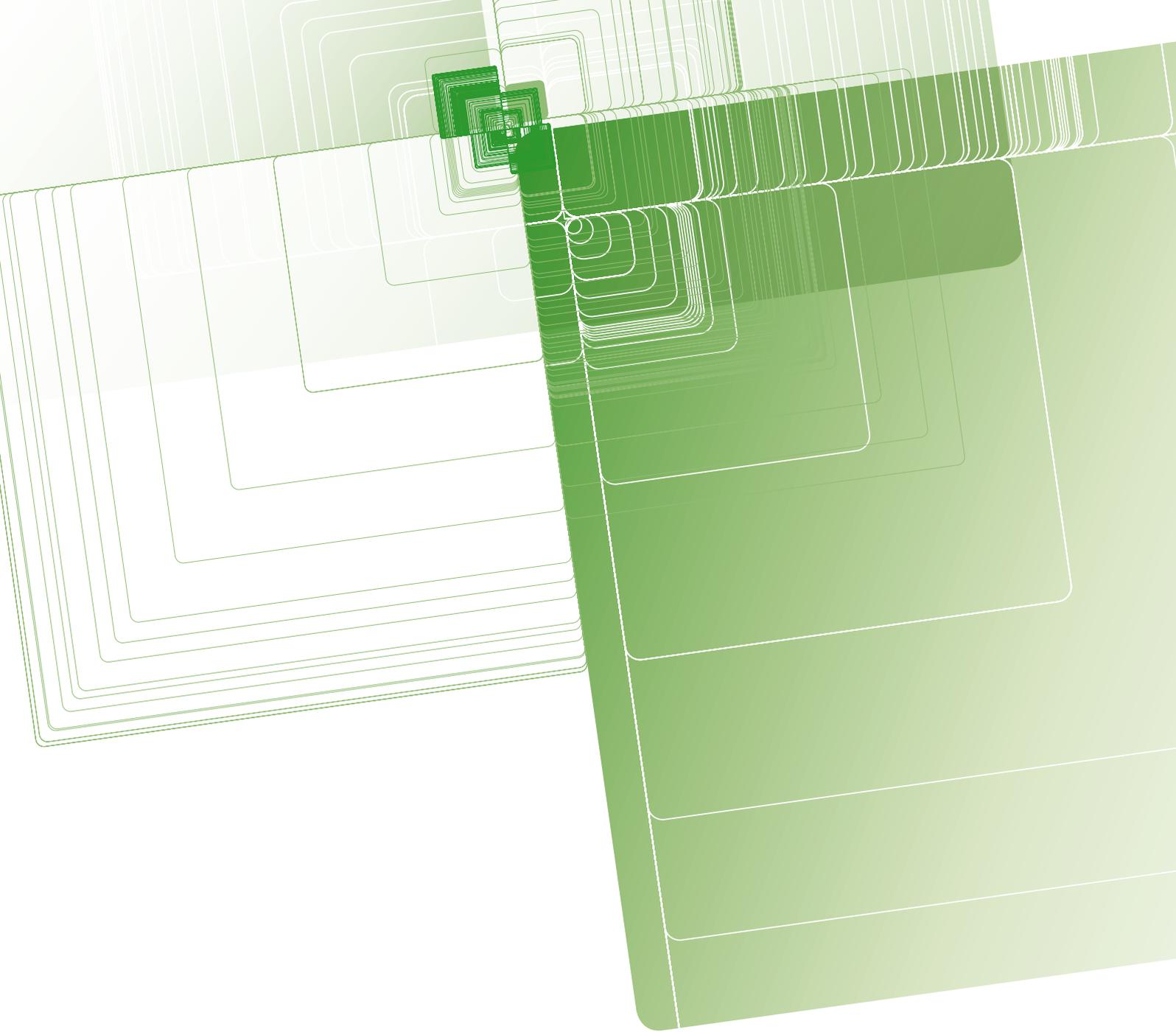
Dans une troisième partie, la CSL a procédé à quelques simulations supplémentaires de l'effet éventuel de telle manipulation ou telle modu-

3 CEPL, L'inflation au Luxembourg de 1999 à 2007 : mythes et réalités, mai 2008

lation du système d'indexation sur l'échéance des tranches indiciaires. **Ces simulations ont clairement démontré que toute modulation de l'index ne fait que transférer temporairement du pouvoir d'achat des salariés vers celui du patronat.**

Cette publication s'est finalement penché sur la question récurrente de la pertinence et le bien-fondé de certains discours qui assimilent trop vite et de manière trop automatique, presque robotique inflation et soi-disant perte de « compétitivité » des entreprises luxembourgeoises.

Au final, il semble clair que, contrairement aux idées reçues, l'inflation luxembourgeoise, qui n'est guère divergente du reste de la zone euro, nuit bien davantage aux ménages – dont la valeur des revenus du travail s'érode notamment en cas de modulation de l'index – qu'aux entreprises les performances ne sont finalement pas affectées par la progression des prix à la consommation.



3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1. La CSL fête les 40 ans de formation pour adultes

3.1.1. Rétrospective

L'histoire de notre Centre de formation commence en 1971 : c'est à ce moment que la Chambre des employés privés organise son premier cours du soir en informatique. Il se tient dans une grande salle en présence de 225 auditeurs.

7 ans plus tard, en 1978, la CEPL lance des formations en comptabilité. À cette époque, les cours sont déjà placés sous le patronage du ministère de l'Éducation nationale.

Commence ensuite la régionalisation de l'offre avec l'organisation de sessions à Esch-sur-Alzette et Ettelbrück.

20 ans plus tard, au début des années 80, une nouvelle formule fait son apparition : pour la première fois, des cours sont proposés en journée. C'est la naissance des séminaires.

Cette décennie est marquée par une autre innovation qui influencera considérablement le développement des activités d'enseignement de notre chambre. Il s'agit de la signature d'un accord de coopération avec l'Université de Nancy 2. Il prévoit la délocalisation d'une formation universitaire de niveau Bac+5 au Luxembourg. Le programme est un précurseur de la formation continue universitaire au Luxembourg et connaît un énorme succès ; grâce à des accords avec plusieurs universités surtout françaises, 700 résidents ont pu décrocher à ce jour un DESS, un Master ou une Licence à Luxembourg sous la formule « formation continue ».

Les années suivantes sont consacrées à l'élargissement et à la diversification de l'offre édu-

cative. Elles voient notamment la création de formations spécialisées et de certifications informatiques.

En 2003, la Chambre des employés privés décide de donner une meilleure visibilité à ses activités de formation en les regroupant sous un sigle accrocheur : le Luxembourg Lifelong Learning Center.

L'année 2009 marque enfin un tournant important dans l'histoire de notre Chambre : l'avènement du statut unique, qui oblitère les distinctions entre ouvrier et employé, et qui mène à la création de la Chambre des salariés.

Aujourd'hui, la Chambre des salariés se positionne comme un des plus grands organismes de formation pour adultes au Luxembourg. 115.000 personnes sont passées par ses formations. Elle offre 150 modules de cours du soir, 180 séminaires, 8 programmes universitaires, des certifications informatiques et de nombreuses formations spécialisées.

Pendant 40 ans, la Chambre des salariés s'est investie pour faire progresser les salariés. Ses cours s'adressent à des personnes de tous niveaux scolaires et constituent un puissant instrument de promotion sociale.

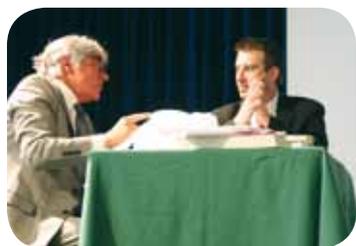
Ils favorisent en même temps l'essor de l'économie luxembourgeoise. Car une population instruite et bien formée est un facteur-clé pour garantir la prospérité économique de notre pays et le bien-être social.

3.1.2. Les festivités pour célébrer les 40 ans

Conférence de presse et session d'information sur la refonte des cours du soir

Le 27 juin 2011, le Luxembourg Lifelong Learning Center a organisé une conférence de presse pour présenter la refonte des cours du soir. Cette dernière consistait en une restructuration des profils de formation et une redéfinition des contenus de cours en vue d'une meilleure adéquation avec les besoins professionnels des participants.

La conférence de presse fut suivie d'une session d'information à l'attention du grand public. Elle avait pour objectif d'informer les participants des cours sur le nouveau programme et de les guider en vue de la poursuite de leur formation. Les nouveaux profils de formation furent dévoilés dans le cadre d'une présentation ludique animée par Claude Frisoni et les chargés de cours du LLLC.



Fête de 40 ans au Tramsschapp

Le 28 septembre 2011, le Luxembourg Lifelong Learning Center conviait ses auditeurs, ses formateurs et ses partenaires institutionnels au 40^e anniversaire de ses activités de formation continue au Tramsschapp. Près de 700 personnes rejoignèrent le LLLC pour célébrer cet anniversaire tout rond.

La soirée fut ouverte par une allocution du président de la CSL, Jean-Claude Reding, suivie d'un discours de la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Mady Delvaux-Stehres. Le LLLC présenta en outre un spot télévisé conçu dans le cadre d'une campagne publicitaire lancée à l'occasion de ses 40 ans.



3.2. Quelques statistiques de la formation initiale pour l'année scolaire 2011/2012

La CSL, est responsable, ensemble avec les chambres professionnelles patronales et le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) de la surveillance et du contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage en particulier. Cette mission comprend l'analyse et la définition des besoins en formation, l'orientation et l'information en matière de formation, la définition des professions ou métiers couverts par la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale, l'offre de formation, l'organisation de la formation, l'élaboration des programmes de formation, l'évaluation des formations et du système de formation, la certification et la validation des acquis de l'expérience.

Pour chaque métier/profession pour lequel il existe une formation professionnelle au Luxembourg, la CSL est compétente en tant que Chambre salariale ensemble avec soit la Chambre d'agriculture, la Chambre de commerce ou la Chambre des métiers. La CSL défend les intérêts de l'apprenti et la Chambre patronale les intérêts du patron formateur.

Depuis la rentrée scolaire 2011/2012, la quasi-totalité des formations professionnelles sont organisées selon les nouvelles dispositions légales (loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle). Au courant de l'année 2011, la CSL a été saisie à cet effet avec 8 projets de règlements grand-ducaux relatifs à la réforme de la formation professionnelle qu'elle a analysés méticuleusement (avis énumérés à la page 34 et 35).

Pour la rentrée scolaire 2011/2012, la CSL a entièrement retravaillé sa brochure « Mes droits et obligations d'apprenti » pour l'adapter aux nouvelles dispositions de la réforme de la formation professionnelle. Cette brochure a connu un franc succès, vu qu'elle constitue pour l'instant la seule à présenter de manière explicite les éléments de la réforme de la formation professionnelle et à renseigner en détail sur les droits et obligations des différentes parties. Elle est destinée en priorité aux jeunes qui débutent un apprentissage et à leurs parents.

Nouveaux contrats

Pour l'année scolaire 2011/2012, 1.810 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés (chiffres au 31.12.2011) qui se répartissent comme suit :

Nombre de contrats par chambres compétentes	Apprentissage initial	Apprentissage pour adultes	Total
Chambre des salariés / Chambre de commerce	654	226	880
Chambre des salariés / Chambre des métiers	716	140	856
Chambre des salariés / Chambre d'agriculture	46	28	74
Total	1.416	394	1.810

Par rapport à l'année précédente, (2010/2011 au 31.12.2010 : 1.883 nouveaux contrats), le nombre de contrats a légèrement baissé.

Alors que pour 2010/2011, 346 nouveaux contrats CITP/CCM (apprentissage initial + adultes) avaient été conclus, 433 contrats CCP (formation CCP remplace les formations CITP/CCM) ont été enregistrés pour l'année scolaire 2011/2012. Cette hausse peut s'expliquer par la déclaration de l'État (suite au constat d'un manque de postes d'apprentissage particulièrement élevé pour la rentrée 2011/2012), d'augmenter sa participation aux indemnités d'apprentissage pour les apprentis CCP de 27% à 40%.

Les entreprises formatrices d'un apprenti en formation CCP ont désormais droit au remboursement par l'État de 40% de l'indemnité d'apprentissage versée par elles à leur apprenti, tandis que les entreprises formatrices d'un apprenti en formation CATP, CITP, CCM et DAP conservent leur droit au remboursement de 27% de l'indemnité d'apprentissage versée par elles à leur apprenti.

Diplômes et certificats

Le tableau ci-dessous reprend le nombre de candidats de la promotion 2010/2011 ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle (formation initiale et apprentissage pour adultes) en 2011. Le nombre de diplômés reste quasiment le même que les années précédentes.

Candidats ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle (formation initiale et apprentissage pour adultes) en 2011

Chambre des salariés / Chambre des métiers	CATP	CCM	CITP
Métiers de l'alimentation	22	3	
Métiers de la mode, de la santé et de l'hygiène	77	13	
Métiers de la mécanique	62	20	17
Métiers de la construction et de l'habitat	123	26	28
Métiers de la communication, du multimédia et du spectacle	3		
Métiers de l'art et métiers divers	6		
Aides-soignants	95		
Chambre des salariés / Chambre de commerce	CATP	CCM	CITP
Apprentissage industriel	230		
Apprentissage commercial	325		60
Apprentissage dans le secteur HORECA	68		22
Apprentissage dans le secteur des professions de santé et professions sociales	43		
Chambre des salariés / Chambre d'agriculture	CATP	CCM	CITP
Section agricole	8		
Section forêt - environnement	20		
Section mécanicien de machines agricoles	5		
Section horticole	28	13	
Total	1.115	75	127

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a été introduite avec la réforme de la formation professionnelle et permet de valoriser une expérience professionnelle ou extraprofessionnelle en la faisant certifier. La CSL soutient fortement cette mesure qui permet à une personne de prouver à travers la procédure de validation (deux dossiers à remplir, un entretien devant une commission de validation et/ou une mise en situation) qu'elle possède les connaissances, aptitudes et attitudes requises par un programme de formation et de se voir décerner un des diplômes/certificats de l'enseignement secondaire technique ou un brevet de maîtrise

Pour les sessions de validation de l'année 2011, la CSL a nommé environ 100 représentants dans les différentes commissions, composées paritamment de représentants patronaux, salariaux et du milieu scolaire. Par ailleurs, elle a accompagné en 2011 une dizaine de personnes pour l'élaboration des dossiers de validation sur le fond.

Jusqu'à présent, 4 sessions de validation ont eu lieu (de printemps 2010 à automne 2011). Le bilan en est le suivant :

- 524 demandes de recevabilité introduites auprès du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle - première étape de la procédure,
- 155 dossiers sur le fond déposés - deuxième étape.

Le résultat de l'analyse de 155 dossiers sur le fond par les commissions de validation est le suivant :

	CATP	Diplôme de fin d'études secondaires	Brevet de maîtrise	Technicien
Validation totale (équivalent avec l'obtention du diplôme visé)	18	6	2	5
Validation partielle	14	17	8	7
Refus	40	24	14	0
Total	72	47	24	12

À noter que 85% des personnes qui ont obtenu une validation (totale ou partielle) ont eu recours à un accompagnement pour l'élaboration de leur dossier.

3.3. La formation continue pour adultes

3.3.1. Les formations continues générales

Les cours du soir

L'offre de formation comprend 150 modules dans des domaines aussi divers que l'informatique, la comptabilité, le droit, l'action commerciale, les compétences sociales ou encore l'économie et la gestion.

La Chambre des salariés entend contribuer à améliorer l'accès à la formation continue en proposant des formations en dehors des heures de travail, dans plusieurs localités et dans plusieurs langues. Grâce au soutien du Fonds social européen, elle est en mesure de pratiquer des prix abordables.

Conçus de façon modulaire, les cours du soir permettent aux intéressés d'étudier à leur propre rythme pour accéder aux certificats et diplômes des cours du soir. Ces derniers sont cosignés par le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle.

La refonte des cours du soir

Face à un monde du travail qui ne cesse d'évoluer, le Luxembourg Lifelong Learning Center a restructuré son programme des cours du soir en 2011.

En collaboration avec des intervenants spécialistes du terrain, il a réorienté les profils de formation et actualisé les contenus de cours en vue de mieux répondre aux besoins professionnels des participants.

La refonte des cours s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité et vise entre autres une meilleure lisibilité et transparence de l'offre de formation.

Les nouveaux profils de formation ont été construits autour de professions ou de domaines d'activités particuliers. Les cours ont été choisis en fonction des compétences requises dans une profession ou un domaine donné.

Dans un souci de simplifier la structure des profils, les niveaux internes au profil ont été abolis. Chaque profil comporte désormais un tronc commun de 4 à 5 cours avec un ou deux cours au choix.

Afin de gérer la transition entre anciens profils et nouveaux profils de formation, le LLLC s'est donné des lignes directrices (règles de transition). Elles visent à aider les participants à construire leur parcours de formation et choisir leurs prochains cours. Les anciens diplômés peuvent encore être finalisés jusqu'au semestre d'automne 2012 inclus.



Les DEPFC

Les participants qui cumulent plusieurs diplômes dans un domaine précis, peuvent obtenir un DEPFC (Diplôme d'études professionnelles en formation continue) signé par deux ministres, à savoir le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle et le ministre du Travail et de l'Emploi.

Les DEPFC se situent dans plusieurs domaines de formation et sont composés des profils suivants :

1. DEPFC - Utilisateur bureautique	8. DEPFC - Gestion financière
1.1 L'utilisateur bureautique : le traitement de texte et	3.4 L'expert en matière fiscale et
1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur et	6.3 L'initié aux produits financiers et
1.3 Le réalisateur en bases de données Access ou	6.4 Le gestionnaire financier
1.4 L'utilisateur multimedia et European Computer Driving Licence (ECDL)	9. DEPFC - Approche commerciale et Marketing
2. DEPFC - Concepteur Webmarketing	4.1 Le professionnel en action commerciale et
1.5 L'utilisateur averti de l'Internet et	4.2 Le qualifié en marketing
1.6 Le concepteur de sites Web et	10. DEPFC - Gestion comptable
4.2 Le qualifié en marketing	2.3 Le gestionnaire comptable et
3. DEPFC - Développeur d'applications bureautiques	3.4 L'expert en matière fiscale
1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur et	11. DEPFC - Gestion de projet
1.3 Le réalisateur en bases de données Access et	6.5 Le gestionnaire de projet et
1.7 Le programmeur d'applications : Java ou	5.3 Le qualifié en management d'équipes
1.8 Le programmeur d'applications : Visual Basic	12. DEPFC - Comptabilité et finances
4. DEPFC - Développeur Web	2.2 Le responsable comptable et
1.6 Le concepteur de sites Web ou	2.3 Le gestionnaire comptable et
1.10 Le gestionnaire de réseaux Windows ou	6.4 Le gestionnaire financier
1.11 Le gestionnaire de réseaux Linux et	13. DEPFC - Secrétariat comptable
1.3 Le réalisateur en bases de données Access et	2.1 L'adjoint comptable et
1.7 Le programmeur d'applications : Java ou	2.2 Le responsable comptable et
1.8 Le programmeur d'applications : Visual Basic ou	1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur
1.9 Le développeur Web ou	14. DEPFC - Secrétariat ressources humaines
1.9 Der Webentwickler	5.1 Le qualifié en administration des ressources humaines et
5. DEPFC - Comptabilité OPC	3.3 L'avisé juridique : droit social et
2.4 Le comptable OPC et	1.1 L'utilisateur bureautique : le traitement de texte ou
6.3 L'initié aux produits financiers	1.2 L'utilisateur bureautique : le tableur
6. DEPFC - Droit	15. DEPFC - Administrateur de systèmes informatiques
3.3 L'avisé juridique : droit social et	1.5 L'utilisateur averti de l'Internet et
3.4 L'expert en matière fiscale et	1.7 Le programmeur d'applications : Java ou
3.5 L'avisé juridique : droit des affaires	1.8 Le programmeur d'applications : Visual Basic ou
7. DEPFC - Ressources humaines	1.9 Le développeur Web ou
5.1 Le qualifié en administration des ressources humaines et	1.9 Der Webentwickler et
5.2 Le qualifié en développement des ressources humaines et	1.8 Le gestionnaire de réseaux Windows ou
3.3 L'avisé juridique : droit social ou	1.9 Le gestionnaire de réseaux Linux
5.3 Le qualifié en management d'équipes	

Les trois voies de certification

Pour accéder à un certificat ou diplôme des cours du soir, les candidats peuvent choisir entre 3 voies de certification.

La première voie, intitulée « parcours traditionnel », passe par la fréquentation des cours et la participation à l'examen. Elle est choisie par la grande majorité des apprenants.

La « voie examen » offre davantage de flexibilité aux candidats, car ils ne fréquentent pas les cours, mais se préparent eux-mêmes à l'examen. En 2011, 146 personnes ont opté pour ce parcours.

Le Luxembourg Lifelong Learning Center propose une troisième voie de certification qui est la « validation des acquis ». Elle permet aux candidats de faire valider les acquis de leur expérience professionnelle et/ou extra-professionnelle afin d'obtenir un diplôme. Elle ne présume donc pas de participation aux cours et à l'examen. Cette voie qui a l'avantage de faire gagner du temps aux apprenants est encore utilisée par une minorité de candidats.

Les nouveautés

À la rentrée 2011, le LLLC a élargi sa gamme de cours du soir par les modules suivants :

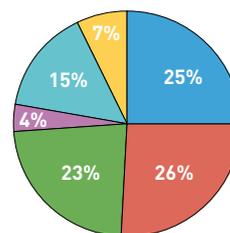
- Des pages Web interactives avec HTML, CSS, JavaScript, PHP et MySQL
- Viru Leit schwätzen : En Impakt hun a seng Objektiver erreechen
- Santé et sécurité au travail
- D'Geheimnisser vun der nët-verbaler Kommunikatioun verstoen
- Les outils de qualité d'un projet.

Quelques statistiques sur les cours du soir

Tous domaines confondus, le LLLC a enregistré 4.671 inscriptions en 2011. Les trois domaines d'études les plus populaires ont été les TIC, la comptabilité et le droit.

Inscriptions par domaine de formation

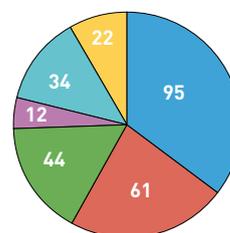
- Informatique et bureautique
- Comptabilité et contrôle de gestion
- Droit
- Action commerciale
- Compétences sociales
- Économie et gestion



2.142 personnes se sont vu décerner un certificat des cours suite à la réussite d'un module de formation. Le LLLC a de plus délivré 134 diplômes des cours du soir et 8 DEPFC à des candidats ayant cumulé plusieurs certificats ou diplômes de profils déterminés.

Nombre de classes par domaine de formation

- Informatique et bureautique
- Comptabilité et contrôle de gestion
- Droit
- Action commerciale
- Compétences sociales
- Économie et gestion



Les séminaires

La CSL a proposé des séminaires dans plusieurs domaines de compétences en 2011 :

- Économie, Finances et Comptabilité
- Développement personnel et professionnel
- Bien-être et Santé au travail
- Gestion des Ressources humaines et Formation
- Management - Marketing
- Technologies de l'information et de la communication
- Droit.

Les séminaires se sont adressés à des professionnels souhaitant se perfectionner ou acquérir de nouvelles connaissances. Ils se sont déroulés sur un ou plusieurs jours dans les locaux de la CSL à Luxembourg-Merl. Les langues de travail étaient le français, l'allemand, l'anglais et le luxembourgeois.

À côté de son catalogue traditionnel, la CSL a publié une brochure spéciale à destination du secteur bancaire et financier en réponse à l'intérêt important pour les formations en cette matière.

Elle a également poursuivi ses efforts dans le domaine des séminaires intra-entreprise. Il s'agit de formations qui sont organisées sur demande et qui sont adaptées aux besoins spécifiques d'une entreprise.



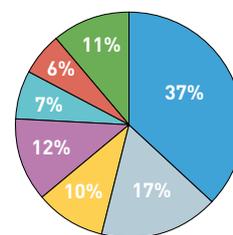
Au total, 1.023 personnes ont participé aux différents séminaires en 2011.

Le détail des participations se présente comme suit :

- 378 participants pour le volet Économie, Finances et Comptabilité
- 174 participants pour le volet Développement personnel et professionnel
- 99 participants pour le volet Bien-être et Santé au travail
- 128 participants pour le volet Gestion des Ressources humaines et Formation
- 68 participants pour le volet Management - Marketing
- 60 participants pour le volet Technologies de l'information et de la communication
- 116 participants pour le volet Droit

Répartition de la fréquentation par domaine

- Économie, Finances et Comptabilité
- Développement personnel et professionnel
- Bien-être et Santé au travail
- Gestion des Ressources humaines et Formation
- Management-Marketing
- Technologies de l'information et de la communication
- Droit

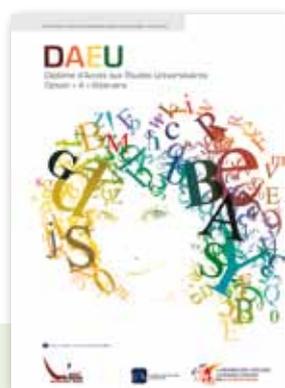


Le diplôme d'accès aux études universitaires – option littéraire (DAEU-A)

En 2011, la CSL a introduit une nouveauté dans ses formations sous forme du Diplôme d'accès aux études universitaires – option littéraire, en collaboration avec l'Université Paul Verlaine – Metz. Ce diplôme, qui est proposé avec grand succès depuis maintes années en France, permet aux candidats n'ayant pas, pour diverses raisons, eu l'occasion d'acquérir un diplôme de fin d'études secondaires ou baccalauréat, d'accéder aux études universitaires. L'option littéraire du DAEU (DAEU-A) s'étend sur une année académique et couvre différentes disciplines dont la littérature française et une langue vivante (au choix parmi l'allemand, l'anglais et le portugais) comme matières obli-

gatoires. S'ajoutent deux matières optionnelles au choix parmi l'Histoire, la Géographie, les Mathématiques ou une langue vivante autre que celle choisie comme matière obligatoire. La possibilité de choisir le Portugais est une spécificité du DAEU tel qu'il est proposé à la CSL et a été introduite pour répondre aux besoins de la population portugaise au Luxembourg. Le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle accorde une équivalence du diplôme de fin d'études secondaires au détenteur d'un DAEU.

37 étudiants ont été inscrits pour la 1^{ère} promotion, ayant débuté en septembre 2011.



3.3.2. Les formations continues universitaires

La Chambre des salariés a été un des pionniers de la formation continue universitaire au Luxembourg. Dans les années 90, les formations supérieures diplômantes offertes au Grand-Duché n'étaient guère à la portée des personnes travaillant à temps plein. La CSL s'est efforcée de pallier ce manque en s'associant à des institutions universitaires renommées pour proposer des formations en horaire aménagé permettant aux salariés de concilier travail et formation continue.

Les parcours universitaires organisés en partenariat avec l'Université de Nancy 2

Le partenariat avec l'ISAM-IAE de l'Université Nancy 2 remonte à 1996. Il a abouti à la mise en place de trois formations universitaires très sollicitées qui ont enregistré à ce jour près de 500 inscriptions. En 2010, le Master Gestion des ressources humaines, qui faisait initialement partie des formations dispensées en partenariat avec l'Université Nancy 2 a été renégocié avec une autre université. Les deux autres formations, le Master Administration des entreprises et la Licence Sciences de Gestion, sont toujours proposées à la CSL avec beaucoup de succès.

En 2011, les deux parcours ont connu un nombre considérable de candidats qui sont passés par un processus de sélection rigoureux, comprenant la présentation d'un dossier ainsi qu'un entretien de motivation. En plus des deux promotions déjà en cours, une nouvelle promotion Master Administration des entreprises a été lancée en septembre 2011. Au total, 45 étudiants ont été inscrits dans un master ou une licence proposés en coopération avec l'Université de Nancy 2 en 2011 :

- 36 étudiants en Master Administration des Entreprises (dont 16 dans la 16^e promotion et 20 dans la 17^e promotion)
- 9 étudiants en Licence Sciences de Gestion.

Le Master en Marketing et Communication des entreprises avec l'Université Paris Panthéon-Assas

La Chambre des salariés a signé en 2007 un accord de coopération avec l'Université Paris Panthéon-Assas afin de pouvoir offrir un Master en Marketing et Communication des entreprises en formation continue au Luxembourg.

La formation s'est adressée en première ligne à des cadres salariés qui souhaitent exercer des responsabilités professionnelles croissantes en entreprise, agences conseil en communication, régies publicitaires et sociétés d'études en marketing.

14 étudiants ont été inscrits à la troisième promotion du Master en Marketing et Communication des entreprises en 2011.



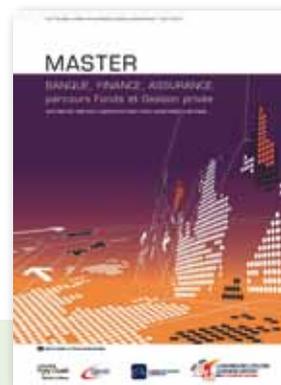
Le Master en Banque, Finance et Assurance, parcours Fonds et gestion privée

Les domaines de la banque, de la finance et de l'assurance nécessitent du personnel hautement qualifié qui possède à la fois des connaissances spécialisées et une perception générale de l'environnement économique, juridique et financier.

Pour répondre à ces besoins du marché de l'emploi, la Chambre des salariés a lancé une nouvelle promotion du Master Banque, Finance, Assurance, Ingénierie financière et commerciale, parcours Fonds et Gestion privée.

Cette formation universitaire consacrée aux métiers techniques et commerciaux de la banque, de la finance et de l'assurance, est proposée en coopération avec l'Université Paris Ouest – Nanterre.

Elle a été suivie au total par 42 étudiants en 2011, dont 21 de la troisième promotion et 21 de la quatrième promotion, qui a débuté en octobre 2011.



Le Master en Gestion des Ressources humaines et Relations du travail

En 2010, la Chambre des salariés a signé une convention de partenariat avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) qui a permis de délocaliser le très prestigieux Master Gestion des Ressources humaines et Relations du Travail au Luxembourg.

Ce Master à vocation professionnelle couvre les domaines classiques des ressources humaines et comporte également une large partie de Droit. À l'issue de cette formation d'une durée de 18 mois et qui est sanctionnée par deux mémoires, les étudiants se verront délivrer un diplôme de Master 2.

La 1^{ère} promotion a débuté en février 2011 avec 19 étudiants.



La Licence Sciences du Travail et de la Société (STS), mention analyse du travail, psychologie et formation, parcours Psychologie du travail

La Licence STS, parcours Psychologie du travail est issue d'une convention de coopération entre la Chambre des salariés et le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). Elle s'inscrit dans une politique générale de la CSL qui vise à améliorer les conditions de travail et à promouvoir le bien-être au travail.

L'objectif de la formation a été de former des psychologues du travail capables d'intervenir dans de nombreux domaines de l'entreprise (gestion des ressources humaines, santé et sécurité au travail...). La formation dure 420 heures ; les cours s'étalent sur deux années de formation.

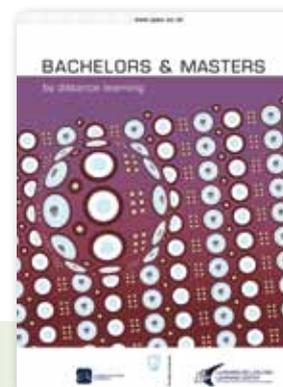
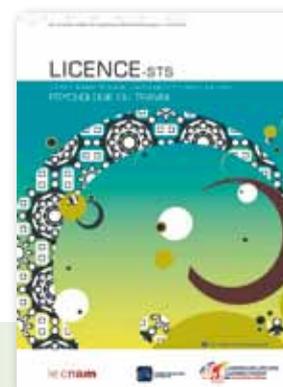
10 étudiants ont achevé leur Licence STS, parcours Psychologie du travail en 2011.

Les parcours universitaires de l'Open University

Depuis 2004, la CSL possède une plateforme de coopération commune avec l'Open University et l'Open University Business School de Grande-Bretagne. Elle abrite leur secrétariat et leur apporte un appui logistique.

L'Open University et l'Open University Business School offrent des bachelors, des masters et d'autres diplômes en langue anglaise en enseignement à distance dans de nombreux domaines d'études.

Au cours de l'année 2011, elles comptaient au Grand-Duché près de 240 étudiants inscrits dans différents parcours de formation.



Le diplôme d'université en Analyse et audit de la Responsabilité sociale des entreprises

En tant que chambre professionnelle salariale, la CSL s'engage en faveur d'une plus grande responsabilisation sociale et environnementale des entreprises. Le développement de la RSE au Luxembourg, demande non seulement des actions de sensibilisation à l'égard des entreprises, mais également la mise en place de formations préparant à l'exercice de la profession d'auditeur RSE.

À cet effet, la CSL a proposé en coopération avec l'Université de Toulouse 1, une formation continue menant au Diplôme d'université (DU) «Analyse et audit de la responsabilité sociale des entreprises». Clôturée par un examen écrit et la soutenance d'un travail d'analyse, elle a visé un public de cadres, auditeurs, consultants et responsables RH.

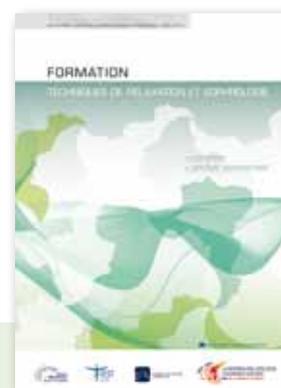
La 7^e promotion du DU en Analyse et audit de la RSE s'est terminée en 2011 avec 8 participants. Une nouvelle formation débutera en automne 2012.



Diplôme d'université en Techniques de Relaxation et Sophrologie

Afin d'aider les individus à mieux lutter contre le stress et l'épuisement professionnel, la Chambre des salariés propose une formation de base et une formation de spécialisation en sophrologie en coopération avec l'Institut européen de sophrologie du travail (IEST). La sophrologie allie des techniques de relaxation orientales et occidentales et peut s'appliquer au monde du travail, au secteur de la santé et aux domaines social, éducatif et sportif. Afin de conférer une validation universitaire à la formation en sophrologie, la CSL a signé une convention de coopération avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne. La formation donne désormais droit, suite à la réussite de la deuxième année, au Diplôme d'Université en Techniques de relaxation et Sophrologie.

En 2011, 14 étudiants ont suivi la 9^e promotion de la formation de base.



3.3.3. Les formations continues spécialisées

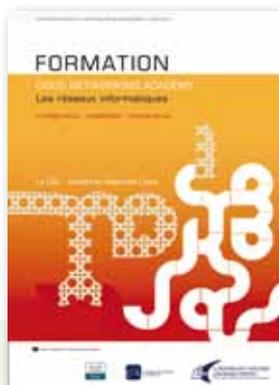
Bien-être et santé au travail (BEST)

La formation BEST a été lancée en 2010 en réponse à l'expansion de problématiques liées au bien-être et à la santé au travail. Il s'agit d'une collaboration entre la Chambre des salariés, le Conservatoire national des arts et métiers de Lorraine (Cnam), la Division de la santé au travail du ministère de la Santé luxembourgeois et l'Association européenne de promotion de la santé (AEPS).

Dans une société qui soumet l'être humain à des pressions et sur-stimulations sans cesse croissantes, le stress des travailleurs augmente, ce qui entraîne entre autres des dérèglements physiques et psychiques, des pathologies ainsi que de la démotivation et de l'absentéisme. Le but de BEST est de créer parmi les cadres, les représentants syndicaux, les médecins du travail et autres auditeurs intéressés par cette problématique une prise de conscience en leur donnant les outils pour instaurer une démarche « bien-être et santé au travail » à l'intérieur de leur institution.

La formation s'étale sur 9 modules d'une journée, à raison de deux modules par mois.

Une nouvelle promotion de la formation a débuté en 2011 avec 13 inscrits.



CISCO

La Chambre des salariés s'est associée en 2003 à Cisco Systems, le premier fournisseur mondial de solutions réseaux pour Internet, afin d'offrir une formation spécialisée en réseaux informatiques intitulée Cisco Certified Networking Associate (CCNA). Cette dernière vise à fournir aux participants les connaissances et compétences de base pour mettre en place, configurer et maintenir un réseau informatique.

Le cursus CCNA comprend deux voies de formation différentes, le CCNA Discovery et le CCNA Exploration, qui s'adressent à différents segments du public en fonction de leur expérience et de leur objectif.

Le CCNA Exploration est l'axe de formation traditionnel de CISCO qui nécessite de la part des participants des compétences et un savoir-faire technique plus avancé en informatique. Chaque module se rapporte à un sujet clair et précis des réseaux informatiques, tels que p. ex. les routeurs, et toute la matière y relative est présentée de façon rigoureuse et complète.

La formation CCNA Discovery, par contre, ne nécessite aucune compétence quelconque, au-delà de capacités de base pour se servir d'un ordinateur. Cette nouvelle voie de formation fait directement appel aux expériences de réseaux de tous les jours et présente dès le départ tous les composants clés d'un réseau selon le genre d'environnement pratique de réseau dans lequel les participants travaillent, allant du réseau d'un petit bureau ou d'un bureau à domicile aux modèles plus complexes.

Les deux voies de formation, CCNA Discovery et CCNA Exploration, permettent toutes les deux de passer la certification traditionnelle CCNA, certification informatique reconnue par les entreprises au niveau mondial.

16 personnes ont suivi la formation CCNA en 2011.

Une formation spécifique Cisco Voice over IP eut également lieu en 2011 avec 8 participants.

ICHEC

La globalisation constitue un défi majeur pour les entreprises luxembourgeoises qui doivent affronter la concurrence mondiale. Dans ce nouveau contexte économique, la maîtrise des risques ainsi que la manière de diriger des cadres devient un élément-clé de la productivité, de la compétitivité et de la pérennité de l'entreprise.

Si la Chambre des salariés a joint ses efforts à ceux d'ICHEC-Entreprises - centre spécialisé de la Haute Ecole de Commerce ICHEC à Bruxelles - en élargissant son offre c'est qu'elle a voulu apporter un plus à l'économie luxembourgeoise par le biais de la formation continue des cadres et des spécialistes.

Les programmes se déroulent sur plusieurs mois et ont une durée de 10 jours. Pour pouvoir décrocher un diplôme, les participants doivent remettre et présenter un travail de synthèse lié à la problématique étudiée devant un jury. Les candidats qui assistent uniquement aux cours obtiennent un certificat de participation.

En 2011, les promotions en Management et Coaching des Hommes et en Ingénierie financière totalisaient 17 participants.

- ICHEC - Ingénierie financière 7
- ICHEC - Management et Coaching des Hommes 10

Cours de langue luxembourgeoise

L'offre de cours de luxembourgeois du LLLC vise à permettre aux participants d'obtenir un certificat attestant leurs compétences linguistiques en luxembourgeois.

Les cours sont axés sur la compréhension lors de la lecture et de l'audition, ainsi que sur l'expression orale.

Les cours ont lieu à Luxembourg-ville et ont une durée qui varie entre 40 et 80 heures.

La CSL a proposé en 2011 des formations catalogue et des formations sur mesure.

Au total, 50 personnes ont suivi ces cours. Au courant de l'année 2011, trois formations catalogue ont eu lieu et deux formations sur mesure.

Nous distinguons entre un niveau découverte (80 heures, divisibles en deux tranches de 40



heures) et un niveau intermédiaire (120 heures, divisibles en trois tranches de 40 heures) dont les contenus se résument comme suit :

Niveau débutant

Les participants apprennent de manière interactive, à travers des jeux de rôle principalement, à suivre des conversations en langue luxembourgeoise et à répondre à des questions, voire à poser des questions simples, liées à des situations quotidiennes (travail, loisirs, vacances, rendez-vous chez un médecin, courses dans un magasin, etc.). L'enseignement comprend un vocabulaire de base, des règles d'orthographe et de la grammaire, niveau débutant.

Niveau intermédiaire

Les participants approfondissent leurs connaissances et compétences acquises lors du niveau découverte. Ils apprennent à travers un vocabulaire, des règles d'orthographe et de la grammaire plus poussés à se débrouiller dans les situations quotidiennes, à raconter des événements au passé, à répondre à une annonce écrite, à manifester leur intérêt pour une chose, à participer à des conversations parlant d'actualité et à comprendre l'essentiel des nouvelles à la télé ou à la radio.

Formation pour délégués à la sécurité

Depuis 2009, le partenariat Association d'assurance contre les accidents – 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 pour les délégués à la sécurité. En 2010, cette offre a été élargie par des formations spécialisées pour les délégués du secteur industriel.

Afin de permettre aux délégués à la sécurité de suivre une formation appropriée et telle que prévue par l'article 3 du règlement grand-ducal du 27 septembre 2004, le partenariat a conçu des formations reprenant les matières prévues dans la législation nationale.

Les cours traitent notamment des matières suivantes :

- Introduction au cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail
- Approche pratique d'étude des risques et prévention des risques et notions d'ergonomie.

Des cours en langue française et en langue allemande eurent lieu en journée au Centre de formation et de séminaires à Remich.

Au total 4 classes ont été ouvertes en 2011 : 32 délégués ont suivi les cours de base et 17 étaient inscrits à la formation complémentaire pour le secteur industriel.



Formation pour personnels administratifs du secteur social et du secteur d'aide et de soins

En 2010, l'Unité de formation et d'éducation permanente (UFEP) de la Fondation A.P.E.M.H. et la Chambre des salariés ont conclu un partenariat pour offrir une formation à destination des personnels administratifs du secteur social et du secteur d'aide et de soins.

3 certificats de compétences sont proposés pour répondre aux trois domaines majeurs de l'organisation administrative des institutions et organisations sociales. Ils visent les secrétaires et/ou secrétaires d'accueil, les comptables et les salariés des ressources humaines.

Chaque certificat de compétences est composé d'une partie commune et d'une partie spécifique qui sont à leur tour composées de modules individuels.

134 personnes ont suivi les différents modules de la formation pour personnels administratifs du secteur social et du secteur d'aide et de soins en 2011.



3.3.4. Les certifications

Pearson VUE

Depuis 2006, la Chambre des salariés jouit du statut de Centre de certification informatique agréé « Pearson VUE ». Elle est habilitée à organiser des examens de certification pour les principaux constructeurs informatiques comme Linux, Lotus, IBM, Siemens ou Novell mais également dans d'autres domaines tels que l'audit et les langues. La CSL a prévu deux plages d'examen pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests au Competence Center du LLLC.

De nombreux salariés ont profité de l'offre de la CSL en 2011 : en tout 81 candidats se sont enregistrés pour les tests.



European Computer Driving Licence

Au Luxembourg le partenariat Association Luxembourgeoise des Ingénieurs et Chambre des salariés propose depuis 2002 le European Computer Driving Licence, ECDL.

L'ECDL est un certificat européen voire international qui atteste à son détenteur une bonne maîtrise de l'ordinateur. Il est délivré suite à la réussite de différents tests sur ordinateur portant sur les domaines suivants :

- Connaissances générales en informatique
- Système d'exploitation
- Traitement de textes
- Tableur
- Base de données
- Dessin et présentation
- Navigation Web et messagerie.

Un premier certificat, l'ECDL Start, est remis aux candidats ayant réussi quatre des 7 tests.

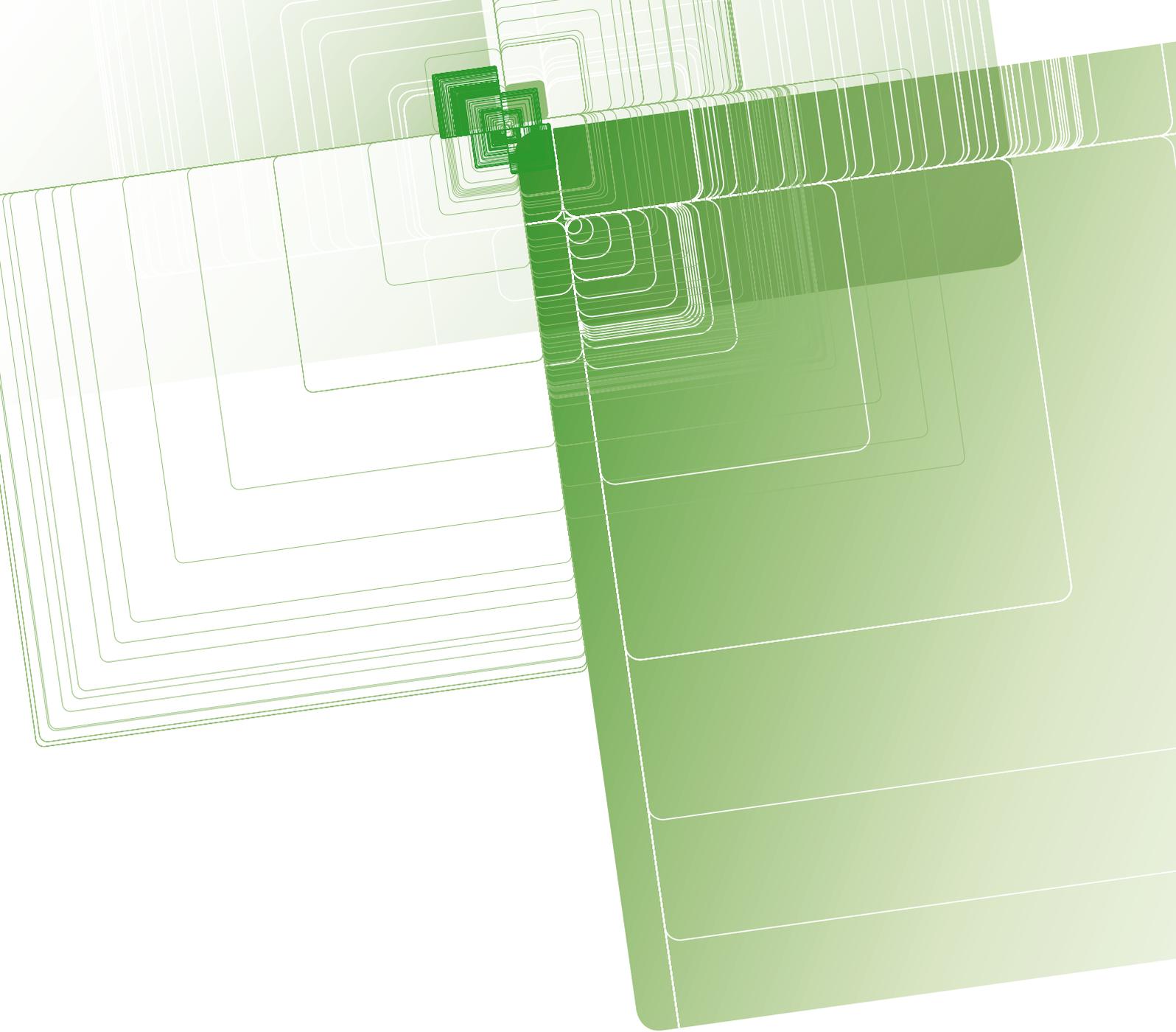
Le candidat a le choix entre différentes versions de logiciels et les questions sont en français, en allemand ou en anglais.

En dehors des frontières de l'Europe, aux États-Unis, au Canada, dans les pays d'Amérique du Sud, en Asie, au Moyen Orient et en Afrique, l'ECDL est mieux connu sous le terme International Computer Driving Licence, ICDL.

À ce jour, plus de 11 millions de candidats ont entamé le processus de certification ECDL/ICDL au niveau mondial.

Au Luxembourg, le partenariat CSL-ALI-État luxembourgeois a délivré le certificat ECDL à 12 des 56 participants inscrits en 2011 et l'ECDL Start à 20 participants.





4. LES ACTIVITÉS DU CFSL

Créé en juin 2009, dans un contexte de création de la Chambre des salariés, le Centre de Formation Syndicale du Luxembourg (CFSL) participe à 2 objectifs principaux :

1. La conception et l'élaboration d'un cahier des charges de formations syndicales, en réponse aux attentes et besoins des organisations membres de la Chambre des salariés.
2. La promotion des axes santé, sécurité et bien-être au travail, au travers l'organisation de conférences, de séminaires, et l'élaboration d'outils et guides pratiques destinés aux délégués d'entreprises.

4.1. Quelle est l'offre de service du CFSL ?

Le CFSL dispose d'une équipe qui conçoit l'ingénierie en formation, réfléchit à la conception de programmes des formations syndicales. Pour les acteurs syndicaux, qui doivent faire face chaque jour à des événements imprévus, dans un contexte économique difficile, l'enjeu actuel est de construire des réponses appropriées, de prendre des initiatives pertinentes, de répondre aux attentes diverses des salariés. Le but du CFSL est donc de concevoir et de mettre en place des dispositifs de professionnalisation pour ces acteurs syndicaux.

Pour aboutir à cet objectif, l'équipe du CFSL établit des contacts permanents avec les organisations membres de la Chambre. Le dispositif de formation syndicale ne peut en effet être sorti du contexte politique, économique et social, voire culturel.

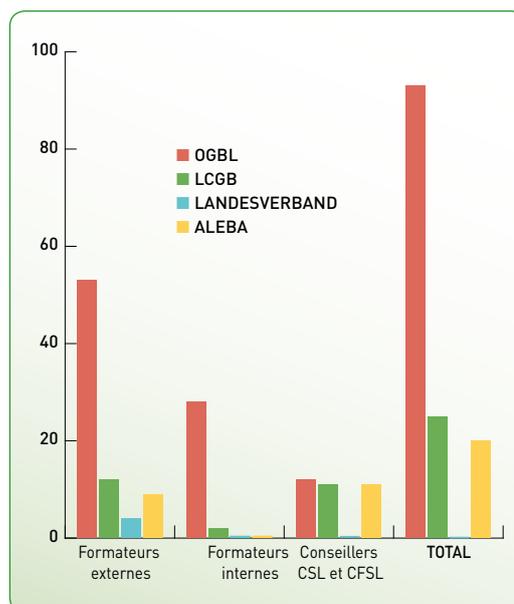
Pour faire face à ces enjeux, le CFSL doit s'adapter à la stratégie de chaque organisation membre et concevoir le plan de formation syndical en fonction des attentes et des besoins formulés.

Pour réaliser le plan de formation syndical, le CFSL travaille en réseau avec plus d'une centaine de formateurs, recrutés en fonction de leurs compétences spécifiques. On recense trois types de formateurs :

1. Les intervenants extérieurs : ce sont des consultants, des professionnels de la formation, ou des experts, spécialisés dans des domaines d'activités divers et qui interviennent plus particulièrement sur des sujets comme la communication, la gestion, les nouvelles technologies de l'information, la santé et le bien-être au travail.

2. Les formateurs internes aux organisations syndicales : ce sont des acteurs syndicaux, qui font partie (ou ont fait partie) des organisations syndicales et qui interviennent pour transmettre leur expérience et leur savoir-faire en matière syndicale, aux délégués. Ils interviennent plus spécifiquement dans le volet intitulé : les outils du dialogue social.
3. Les conseillers et la direction de la Chambre des salariés interviennent plus particulièrement sur les thèmes de la législation juridique et sociale ou en matière de santé, sécurité, bien-être au travail.

Type de formateurs par organisation syndicale



	Formateurs externes	Formateurs internes	Conseillers CSL et CFSL	Total
OGBL	53	28	12	93
LCGB	12	2	11	25
LANDESVERBAND	4	0	0	4
ALEBA	9	0	11	20

4.1.1. Le secrétariat du CFSL

Le CFSL dispose d'un secrétariat qui s'occupe de gérer le volet administratif des services proposés aux organisations membres de la Chambre des salaires, portant d'une part sur la formation syndicale et d'autre part sur le développement de l'axe santé, sécurité, bien-être au travail.

Le travail lié à la formation syndicale consiste à :

- travailler en lien étroit avec tous les collaborateurs du CFSL mais plus particulièrement avec la responsable de formation, le directeur adjoint et avec le CEFOS ainsi que l'ensemble des acteurs, chargés des dossiers de formation au sein des organisations partenaires (OGBL, LCGB, ALEBA, LANDESVERBAND, SYPROLUX) ;
- organiser toute la partie logistique des réservations de salles et de matériels en partenariat avec le CEFOS ;
- réaliser le suivi administratif des formations : préparation des bons de commandes, confirmation ou annulation des formations, mise à jour des tableaux récapitulatifs des formations, envoi des évaluations aux formateurs, suivi des formations et ceci pour l'ensemble des partenaires ;

- établir un contact quotidien avec les partenaires syndicaux pour se tenir informés des ouvertures de stages ou de leurs annulations et de tout changement susceptible d'intervenir dans le cadre du déroulement des plans de formation.

L'objectif est d'offrir le meilleur service possible aux formateurs et aux stagiaires, qu'il s'agisse de leurs conditions d'accueil dans le cadre du CEFOS mais également le suivi et l'évaluation de la prestation.

Pour cela le secrétariat s'occupe de réaliser toutes les tâches journalières (courriers, vérification et envoi du courrier électronique, accueil téléphonique, mise en page des lettres et rapports, mise à jour des listes, mise à jour des cahiers des charges, organisation des voyages ou séjours à l'étranger pour les collaborateurs etc.).

Pour ce qui concerne l'axe santé, sécurité et bien-être au travail, il s'agit de gérer l'organisation des colloques et conférences. Pour cela, le secrétariat s'occupe du volet administratif (mise en page des lettres envoyées au(x) conférencier(s), envoi des invitations, inscriptions des participants, préparation badges, liste de présence, mise en page de la présentation etc.).

4.2. Le développement de la formation syndicale

En 2010, le CFSL a travaillé essentiellement sur l'élaboration d'un nouveau concept de formation syndicale. Le but était de professionnaliser les acteurs syndicaux et de leur permettre de mieux faire face à un contexte mondialisé.

L'offre de formation a été largement renouvelée et le réseau des formateurs élargi, afin de mieux répondre aux besoins en compétences des délégués sur le terrain et leur permettre de mieux représenter les intérêts des salariés au sein des entreprises.

Pour ce faire, le CFSL a conçu des formations thématiques, chaque délégué, militant ou responsable syndical peut s'inscrire dans un parcours individualisé qui prend en compte ses besoins, ses compétences et ses aspirations personnelles.

Cette politique a ainsi été pérennisée et consolidée tout au long de l'année 2011.

Le plan de formation syndical 2011 a porté sur les axes suivants :

1. Droit du travail et de la sécurité sociale
2. Gestion d'entreprise
3. Compétences sociales
4. Utilisation des technologies de l'information et de la communication
5. Représentation des salariés : les outils du dialogue social

6. Agir en matière de santé, sécurité et bien-être au travail

7. Agir en matière d'égalité des chances

8. Langues et divers

9. Les rendez-vous de l'actualité sociale au Luxembourg.

D'une manière générale, ce sont les formations en droit et à la sécurité sociale, en communication et sur les outils du dialogue social, en informatique, et en santé, sécurité, et bien-être au travail qui remportent un intérêt grandissant auprès des délégués de terrain.

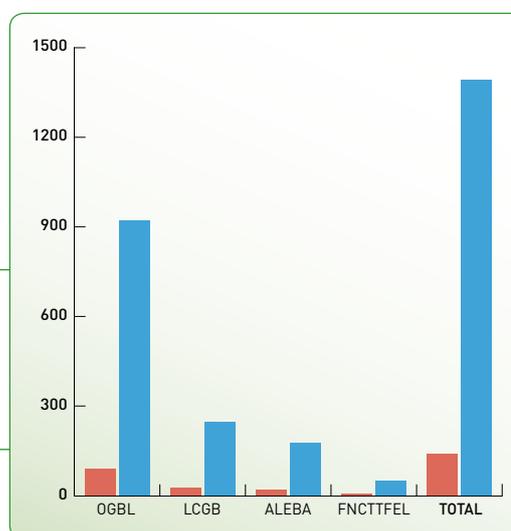
Les formations pratiques, qui répondent à un besoin de conseil auprès des salariés, sont celles qui sont les plus demandées par les délégués : d'une part, il s'agit de toutes les formations sur les pensions, les travailleurs frontaliers, le calcul des revenus, le calcul des salaires, le délégué à la sécurité et la formation sur les problèmes de stress au travail. D'autre part, ce sont les formations qui permettent de développer les compétences relationnelles, comme par exemple mieux s'exprimer dans le cadre d'une négociation ou savoir gérer un conflit ou accompagner un salarié en entretien. Enfin, les formations qui touchent aux nouvelles technologies, comme la micro-informatique et l'Internet.

4.2.1. Bilan chiffré de la formation syndicale

En 2011, le CFSL a contribué à former 1.391 acteurs syndicaux, dans le cadre de 138 formations, ce qui représente une augmentation 19,57% par rapport à l'année précédente.

Formations syndicales 2011 réalisées en partenariat avec le CFSL

	OGBL	LCGB	ALEBA	FNCTTFEL	TOTAL
Nombre de stages	89	25	20	4	138
Nombre de participants	921	247	174	49	1.391



4.3. La santé, la sécurité et le bien-être au travail

En 2011, le CFSL a poursuivi son travail de promotion des thèmes de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail en organisant des activités pour mieux sensibiliser les acteurs sur ces sujets.

En complément aux formations syndicales, destinées à développer les compétences des acteurs syndicaux, c'est au travers des conférences que le CFSL a attiré l'attention du grand public sur des sujets d'actualité.

Dans le cadre de la Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail, un colloque « Bien-être au travail » a été organisé le 26 avril 2011.

Des experts et interlocuteurs luxembourgeois, allemands et autrichiens se sont exprimés sur différents thèmes, portant principalement sur les problèmes touchant à la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs :

1. „Der Österreichische Arbeitsklima Index – Arbeitsqualität und Arbeitsgesundheit als interessenpolitisches Thema“
Mag. Hans Preinfalk, Leiter der Kommunikation der Arbeiterkammer Oberösterreich
2. « Prévention du suicide au travail : y a-t-il de bonnes pratiques ? »
Marie-Jeanne Bremer, psychologue clinicienne diplômée au Centre d'Information et de Prévention (CIP) et Dr Fränz D'Onghia, docteur en psychologie au Centre d'Information et de Prévention (CIP)
3. „Belastende Arbeitsfaktoren zerren an Gesundheit und Leistungsvermögen - wie kann die Ergonomie helfen?“
Dipl.-Ing. Christoph Ecker, Referatsleiter Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitskammer des Saarlandes
4. „Depression am Arbeitsplatz – Handeln und Behandeln“
Prof. Dr. med. Volker Köllner, Chefarzt der Fachklinik für Psychosomatische Medizin an den Mediclin Blietal Kliniken in Blieskastel und Professor für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie an der Medizinischen Fakultät der Universität des Saarlandes in Homburg/Saar.

Une table ronde sur le sujet « La montée en puissance de la souffrance psychique au travail: déni ou action ? » a eu lieu par la suite. Le Dr. Danièle Philippe-Goedert (Médecin-conseil de l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale), le Dr. Carlo Steffes (Médecin-inspecteur du travail et chef de division à la Direction de la santé – Division de la santé au travail du ministère de la Santé), Dr. Marc Jacoby (Président de l'Association Luxembourgeoise de Santé au Travail (ALSAT)) et Pierre Bley (Directeur de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)) ont participé à la présentation de ces thèmes et au débat qui a suivi.

La journée a été clôturée par l'allocution de Mars Di Bartolomeo, ministre de la Santé.

Le CFSL a également contribué à l'édition de deux brochures par la CSL :

1. En premier lieu, il s'agit de la publication du Dr. Alain Carré, intitulée « Les risques pour la santé des travailleurs liés à l'organisation du travail : leur origine, leurs effets, leur prévention » parue dans « Dialogue Thématique ». Cet ouvrage témoigne d'un long travail réalisé sur le terrain. Elle a pour but d'apporter un éclairage théorique et pratique sur la problématique des risques liés à l'organisation du travail, à savoir les facteurs qui atteignent la santé et provoquent la souffrance au travail.
2. En second lieu, l'équipe du CFSL a élaboré un guide pratique intitulé « Agir au quotidien aux côtés des salariés » qui a été édité en deux langues (français et allemand).

Ce guide s'adresse plus particulièrement aux délégués à la sécurité soucieux de bien réaliser les diverses missions qui leur incombent dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

Il a pour objectif de mieux cerner les rôles et missions du délégué à la sécurité, dans son travail au quotidien et s'appuie sur des exemples concrets, tirés d'expériences vécues au sein d'entreprises, au Luxembourg. Il fournit également des sources d'informations utiles sur les acteurs institutionnels et les sites Internet

associés, ainsi que les références juridiques relatives au délégué à la sécurité au Luxembourg.

En ce qui concerne les actions menées par le CFSL en matière de bien-être au travail au Luxembourg, la coopération avec le CEPS-INSTEAD a abouti à la réalisation de trois rapports suite à l'analyse détaillée des données de l'étude de 2009-2010 effectuée par TNS-ILRES, sur demande de la CSL, l'OGBL et la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale.

Le premier rapport identifie les différentes composantes du bien-être au travail et tente de mesurer le poids respectif de chacune d'elles sur l'indicateur global de bien-être.

Le deuxième volet porte sur l'analyse du stress au travail et ne se situe plus dans une approche globale du bien-être.

Le troisième volet se focalise sur les conditions de travail et les différences entre femmes et hommes. Le CFSL a planifié d'éditer une publication en 2012 dans la série « Dialogue Thématique » qui reprendra les trois rapports.

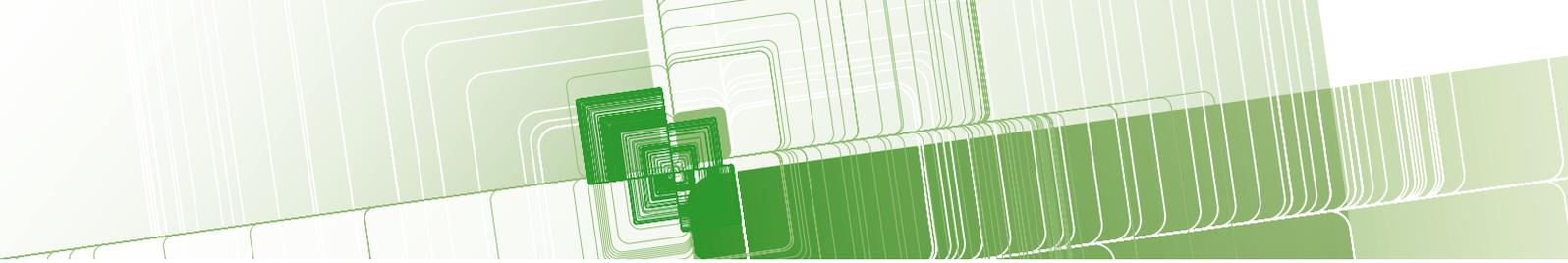
Suite à la recrudescence des accidents de trajet et à l'initiative de l'UEL, en 2011 la CSL a participé aux travaux de préparation d'une nouvelle campagne de sensibilisation et d'information sur les accidents de trajet. Déjà en 2002 une telle campagne a été lancée par l'UEL, l'AAA, l'ITM, la Sécurité Routière, et les syndicats LCGB et l'OGBL. Il s'agit en particulier de sensibiliser toutes les parties prenantes à l'envergure du problème posé par les accidents de trajet.

Dans le but de construire des fiches thématiques de sensibilisation et des modules de formation à destination des entreprises, le CFSL a notamment contribué à la rédaction d'une fiche thématique sur les effets du stress au volant. L'objectif étant de faire un rapprochement entre les problèmes de stress rencontrés par les salariés au sein des organisations de travail et de les mettre en lien ces effets avec les risques d'accidents de la route.

En 2011, l'échange avec la Chambre de travail autrichienne a été poursuivie pour bénéficier de leur expérience avec l'enquête autrichienne sur le climat au travail intitulée « Arbeitsklima Index ».

En vue d'élaborer et de mettre en place un indice luxembourgeois du climat et de la qualité du travail, une convention de recherche d'une durée de 24 mois a été conclue avec l'Université du Luxembourg. L'objectif de ce projet de recherche est d'établir un état des lieux annuel sur la situation du climat et de la qualité du travail ainsi que du bien-être des salariés au Luxembourg et d'en suivre leur évolution dans le temps. À partir des constats tirés de l'état des lieux, les organisations syndicales membres de la CSL pourront réfléchir à la mise en place de politiques de prévention des risques adaptées.

Dans la recherche d'un partenaire pour effectuer le recueil des données nécessaire à la réalisation de cette enquête des contacts ont également été pris avec l'Institut de sondage TNS-ILRES.



4.4. Le service d'aide aux victimes de « Stress au Travail »

Depuis juillet 2010, le CFSL, moyennant une coopération entre la CSL et la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale (LLHM), propose aux salariés travaillant au Luxembourg un service de consultation sur le stress au travail, assuré par une psychologue. 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 et de retrouver l'équilibre au travail et dans la vie personnelle.

En 2011, les consultations se sont effectuées sur rendez-vous, du lundi au vendredi. Les salariés qui ont eu recours au service de consultation sur le stress au travail ont principalement été des salariés féminins de toutes les classes d'âges. Ces clients travaillent surtout dans les secteurs d'activité suivants : secteur social et de la santé, enseignement, nettoyage, banques et assurances.

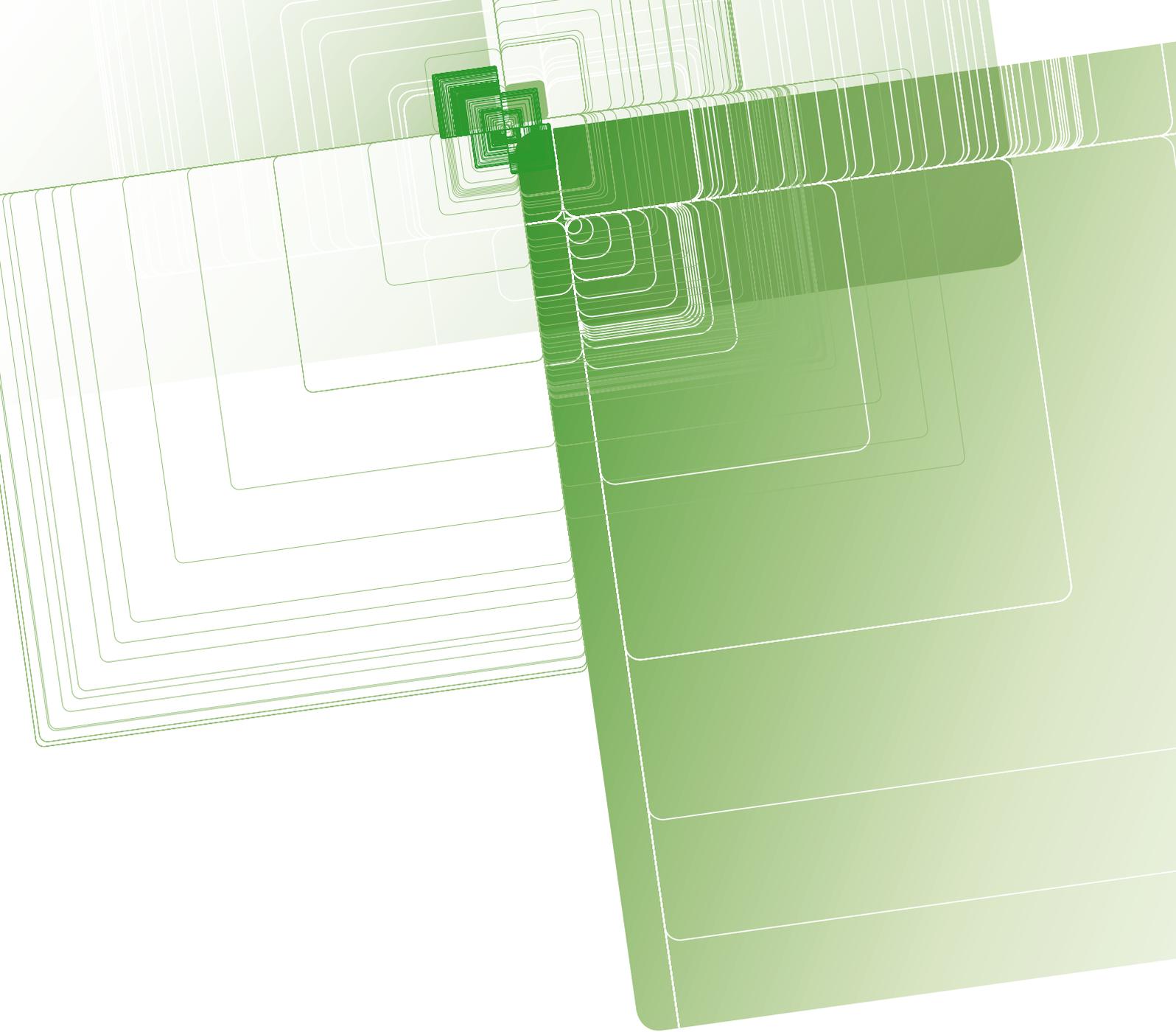
Les préoccupations principales des clients peuvent être globalement divisées en deux catégories :

- Des salariés qui se sentent brimés ou traités de manière injuste par leurs collègues ou supérieurs hiérarchiques au travail ;
- Des salariés qui se sentent soumis à une pression énorme due à la charge de travail.

Voici encore quelques chiffres complémentaires. En 2011, il y a eu un total de 203 consultations. 85 personnes, dont 64 femmes et 21 hommes, ont eu une entrevue avec la psychologue. 36 femmes et 9 hommes ont pris rendez-vous pour au moins une consultation supplémentaire. La première consultation a duré en moyenne 90 minutes tandis que les rencontres ultérieures ont pris 50-60 minutes en moyenne.

Le nombre des personnes qui se sont limitées à une consultation par téléphone est de 20 dont 18 femmes et 2 hommes.





5. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES DE LA CSL (CEFOS)

Le Centre de formation et de séminaires (CEFOS) de la Chambre des salariés à Remich est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de colloques les plus variés. D'une architecture moderne et contemporaine, cette réalisation permet une unité de lieux favorable à la transmission du savoir et à l'échange d'idées.

Le CEFOS, situé à proximité de la capitale via la N2 et facilement accessible par l'autoroute A13, vous accueille dans un environnement verdoyant de la magnifique vallée viticole de la Moselle.

Le centre, équipé des dernières technologies haut de gamme, vous propose ses locaux

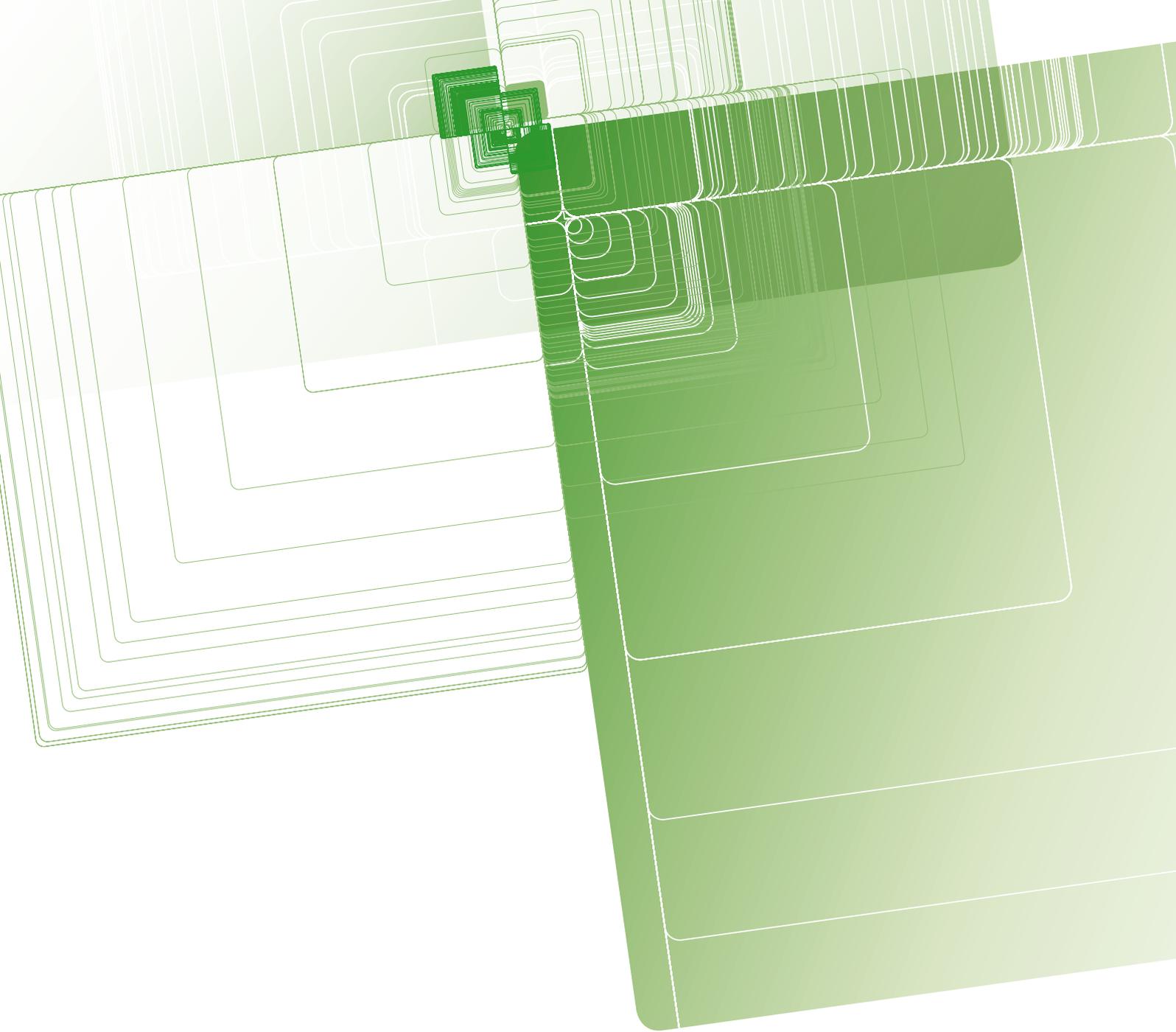
répondant en tous points à ce que l'on attend aujourd'hui d'une telle infrastructure.

Pour les organisateurs désirant proposer une formation, un séminaire, un colloque, une conférence, un congrès ou une activité similaire, le CEFOS offre l'infrastructure nécessaire et une assistance technique organisationnelle.

Le CEFOS propose ses nombreuses prestations à un public national, interrégional et international. Les nouvelles installations peuvent être utilisées par des organismes aussi bien associatifs que publics ou privés qui souhaitent organiser un événement de haute qualité. Le CEFOS garantit la qualité et le savoir-faire répondant à vos objectifs de communication.

5.1. L'occupation de l'infrastructure en 2011

Mois	Nuitées	Petits déjeuners	Cafés	Déjeuners	Pauses-café	Dîners	Locations salles
Janvier	236	247	217	255	306	235	24
Février	14	38	169	218	428	76	24
Mars	85	107	349	505	892	81	30
Avril	119	117	692	862	1.617	413	50
Mai	113	181	679	974	1.785	134	66
Juin	61	61	393	493	882	61	41
Juillet	150	163	464	637	1.155	146	49
Août	56	54	6	69	36	23	1
Septembre	206	214	736	891	1.695	281	64
Octobre	141	146	1.045	1.170	2.452	164	87
Novembre	183	184	940	1.040	2.054	177	68
Décembre	95	106	698	718	1.607	87	40
Totaux	1.459	1.618	6.388	7.832	14.909	1.878	544



6. LA POLITIQUE D'INFORMATION

L'information à ses ressortissants et au grand public constitue un des piliers clés des activités de la CSL. À cet effet, elle utilise plusieurs créneaux, dont principalement la relation avec la presse, les publications, les newsletters sous forme électronique et les conférences publiques.

6.1. La relation avec la presse pour informer des activités de la CSL

Les communiqués

En 2011, la CSL a mis à disposition de la presse 33 communiqués sur des sujets importants de son activité, tels certains avis et prises de positions, nouvelles publications, offres de formation continue etc.

Les conférences de presse

Les principales contributions ont été présentées à la presse.

11 février 2011

Conférence de presse où la CSL a présenté trois publications relatives aux domaines du droit du travail et de la sécurité sociale :

- Droit du travail - Les congés légaux
- Droit de la sécurité sociale - La réforme de l'assurance accident
- Droit de la sécurité sociale - La coordination des règles de sécurité sociale dans l'Union Européenne.

2 mars 2011

Conférence de presse relative à la présentation d'un nouveau tirage du « Panorama social 2011 ».

5 avril 2011

Conférence de presse en vue de dévoiler les activités du Centre de Formation Syndicale prévues dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail.

24 mai 2011

Conférence de presse relative à l'étude intitulée: „Wohnungspolitik ökologisch und sozial gestalten“.

15 septembre 2011

Conférence de presse sur les trois publications socioéconomiques :

- Étude sur l'inflation et les modulations de l'« index »
- Étude sur l'évolution des coûts salariaux en comparaison européenne
- SocioNews sur l'augmentation de la participation des assurés au regard de la situation financière de l'assurance maladie.

17 novembre 2011

Conférence de presse où la CSL a exposé un nouveau papier de réflexion intitulé « Compétitivité au Luxembourg : prendre une approche réaliste »

21 décembre 2011

Conférence de presse pour annoncer l'introduction de deux nouveaux diplômes offerts par le LLLC, à savoir : le Diplôme d'Université en Gestion de l'Égalité, de la Non-discrimination et de la Diversité (DU GENDD) et le Diplôme d'accès aux Études Universitaires (DAEU).

Outre les communiqués et les conférences de presse, des reportages et interviews ont été réalisés au cours de l'année pour plusieurs stations de radios par différents membres de la direction de la CSL.

Les revues de presse

Une revue de presse interne est distribuée à chaque assemblée plénière. Elle renseigne sur les médias qui ont publié les différents communiqués et reprend en général tous les articles publiés dans la presse qui a évoqué les activités de la CSL.

6.2. Les publications au service des salariés, retraités et apprentis...

Soucieux d'intensifier l'information à l'intention de ses ressortissants, la CSL a édité au total 14 publications en 2011.

Elles touchent principalement aux domaines du monde du travail, de la sécurité sociale, de l'actualité socio-économique, mais certaines fournissent aussi des informations d'intérêt général.

Selon le thème abordé et la périodicité de publication, les publications paraissent sous 5 séries différentes, à savoir :

- CSL collection - Droit du travail
- CSL collection - Droit de la sécurité sociale
- Dialogue Analyse
- Dialogue Thématique
- Dialogue Formation

Le sigle « CSL collection - Droit de la sécurité sociale » est le dernier-né suite à la décision prise par la CSL d'éditer les nouvelles dispositions légales en matière du droit de la sécurité sociale luxembourgeoise et européenne.

En dehors de ces publications à caractère permanent, la CSL a élaboré d'autres publications plus ponctuelles.

Toutes les publications sont gracieusement mises à la disposition des intéressés. Elles peuvent aussi être gratuitement téléchargées via le site internet de la Chambre des salariés.

Les publications attribuées dans une des séries précitées ci-dessus sont également mises en vente dans les librairies (hormis les catalogues édités dans la série « Dialogue Formation » qui sont également distribués gratuitement).

6.2.1. Les publications à caractère permanent

1. « Collection CSL - Droit du travail »

Les congés légaux des salariés

En janvier 2011, la Chambre des salariés a décidé de rééditer l'ouvrage « Droit du travail : la législation et la pratique au quotidien des congés légaux » déjà paru sous le sigle CEP•L Collection.

Le présent ouvrage vise à donner une approche globale et actualisée, tant du point de vue théorique que pratique, des différents congés dont peuvent bénéficier les salariés ayant un statut de droit privé. Une version allemande intitulée „Arbeitsrecht - Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer“ a été publiée simultanément.

Quatre mois plus tard, en mai 2011, une deuxième édition dans les deux langues, est publiée.



janvier 2011

mai 2011

2. « Collection CSL - Droit du travail »

Le congé parental, le congé pour raisons familiales, l'allocation d'éducation et l'allocation de naissance

Le but de la réédition de cette publication était de faire suite à une demande demeurant toujours constante de salariés jeunes parents en ce qui concerne leurs droits relatifs au congé parental et au congé pour raisons familiales.



juillet 2011

3. « Collection CSL – Droit de la sécurité sociale »

La coordination des règles de sécurité sociale dans l'Union européenne

À travers la brochure, la Chambre des salariés a essayé d'initier le lecteur aux dispositions européennes de coordination des systèmes de sécurité sociale destinées à promouvoir la mobilité des personnes et à renforcer la cohésion sociale au sein de l'Union européenne.

En juin 2011, la version allemande a été mise à disposition des lecteurs germanophones.



février 2011



juin 2011

4. « Collection CSL – Droit de la sécurité sociale »

Réforme de l'Assurance Accident

Avec la présente publication, la CSL a souhaité expliquer la nouvelle législation sur l'assurance accident, telle qu'elle est applicable depuis le 1^{er} janvier 2011 au Luxembourg.

En mai 2011, l'ouvrage a été édité en langue allemande.



février 2011



mai 2011

5. « Dialogue Analyse » - N°1

Panorama Social au Luxembourg 2011

Après les éléments statistiques sociaux fournis en 2008, la publication de 2010 portant sur la pauvreté monétaire, les inégalités et les conditions de vie au Luxembourg, un nouveau tirage du « Panorama social » a été proposé par la CSL dans sa série Dialogue Analyse. Il retrace et commente les principaux indicateurs d'inégalités, de pauvreté, de conditions de travail, d'emploi et de chômage en les comparant avec ce qui se passe à l'étranger.



mars 2011

6. « Dialogue Analyse » - N° 2

Inflation, modulations de l'index et compétitivité

Après s'être attaché dans un précédent Dialogue Analyse (2/2010 : « Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires ») à recadrer les discussions irrationnelles de l'époque sur l'indexation automatique qui se traduisaient par des idées sans relation aucune avec la vocation du mécanisme visé, la Chambre des salariés a proposé de revenir sur ces questions qui ont ressurgi au cours de 2011.



octobre 2011

7. « Dialogue Thématique » - N°1

Les risques pour la santé des travailleurs liés à l'organisation du travail : leur origine, leurs effets, leur prévention

Dans le but d'informer ses ressortissants intéressés par le sujet de la santé des salariés et les acteurs et experts qui souhaitent mettre en place des plans de prévention en entreprise, la CSL a mis à disposition une brochure, écrite par Alain Carré, médecin du travail. Elle est principalement centrée sur une analyse des facteurs qui engendrent de la souffrance du travail, et traite plus particulièrement des rapports entre les nouvelles organisations du travail et les altérations sur la santé qui en découlent, à savoir une dégradation de la santé psychique ou mentale.



avril 2011

8. « Dialogue Formation »

Les cours du soir – printemps 2011

Pour rappeler aux participants des cours du soir la reprise des cours du second semestre, la CSL a publié son traditionnel livret qui a repris de manière synoptique les prochaines formations de la session de printemps 2011.



janvier 2011

9. « Dialogue Formation »

Les cours du soir et autres formations 2011/2012

Toujours dans le souci de susciter l'intérêt pour la formation continue le plus que possible auprès des salariés, la CSL a mis à jour et réédité son catalogue qui décrit brièvement toute la gamme des différentes offres de formation pour adultes ainsi que le programmes des 150 modules de cours du soir proposés par le Luxembourg Lifelong Learning Center. La publication est imprimée à quelque 240.000 exemplaires et envoyée à tous les ménages au Luxembourg. Afin d'atteindre également les salariés frontaliers, les brochures ont été distribuées sur tous les « P&R » de la ville et à la gare du Luxembourg.

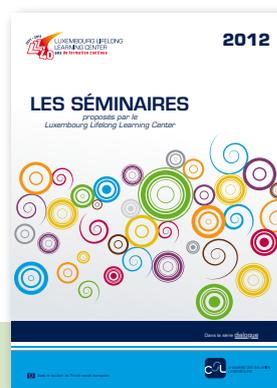


septembre 2011

10. « Dialogue Formation »

Les séminaires 2012

Fin 2011 est mis à la disposition un recueil qui contient le programme des 180 séminaires pour l'année académique 2012.



décembre 2011

6.2.2. Les publications ponctuelles

1. Un guide pour le délégué à la sécurité **Guide pratique pour la santé des travailleurs : Agir au quotidien, aux côtés des salariés**

La question de la santé et de la sécurité des salariés fait partie des préoccupations majeures de la Chambre des salariés, c'est pourquoi elle a décidé d'élaborer un guide. La brochure a pour objectif de mieux cerner les rôles et missions du délégué à la sécurité, dans son travail au quotidien et s'appuie sur des exemples concrets, tirés d'expériences vécues au sein d'entreprises, au Luxembourg.

Une version allemande est parue en septembre 2011.



avril 2011

septembre 2011

2. Une publication commune relative à une étude

Wohnungspolitik ökologisch und sozial gestalten - Rahmenbedingungen, Instrumente und Ansätze zur Förderung eines nachhaltigen Wohnungsbaus und einer nachhaltigen Bestandssanierung in Luxemburg

La Chambre des salariés, le Mouvement écologique et Caritas Luxembourg ont commandé une étude sur l'aménagement d'une politique du logement durable au Luxembourg centrée sur l'écologie et le social auprès de l'Institut pour « Sozial-ökologische Forschung (ISOE)-Frankfurt ».

Cette initiative est fondée sur le constat que la politique de logement constitue un élément central dans une politique de développement durable, surtout au niveau d'une politique environnementale et sociale. D'après les trois commanditaires de l'étude, les instruments qui existent actuellement semblent montrer des failles à cet égard.



mai 2011

3. Une publication à l'occasion de la 100^e session de la Conférence Internationale du Travail

Le rôle du BIT dans le 21^e siècle

Le 24 mai 2011, la Chambre des salariés du Luxembourg a eu l'honneur d'organiser une séance académique consacrée au rôle du Bureau international du Travail (BIT) dans le 21^e siècle.

En septembre, la CSL publie une plaquette reprenant les discours prononcés par Jean-Claude Reding, président de la CSL, Nicolas Schmit, ministre du Travail et de l'Emploi, Denis Scuto, historien, enseignant-chercheur à l'Université du Luxembourg et de Monsieur Dan Cunniah, directeur du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).

La plaquette fournit également un historique de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et contient des citations des Chefs d'État et de Gouvernement prononcés lors de la 100^e Conférence internationale du Travail qui a eu lieu à Genève du 1^{er} au 17 juin 2011.



septembre 2011

4. Une brochure destinée aux apprentis

Mes droits et obligations d'apprenti

Meine Rechte und Pflichten als Lehrling

Étant donné que la Chambre des salariés avec les chambres patronales compétentes et le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle assurent conjointement l'organisation et la surveillance de l'apprentissage professionnelle au Luxembourg, la CSL a réédité un guide en français et allemand destiné aux nouveaux apprentis qui sont désormais aussi ressortissants de la Chambre.

Pour la rentrée 2011/2012, cette brochure a entièrement été retravaillée. Toutes les nouveautés liées à la réforme de la formation professionnelle y ont été intégrées.



septembre 2011

6.3. Les newsletters

Lancées en 2010, les Newsletters de la CSL, connaissent un franc succès. En 2011, quelque 120 personnes ont demandé à s'abonner aux trois types de newsletter. Par ailleurs elles sont également diffusées à la presse luxembourgeoise.

Actuellement, la CSL compte 650 abonnés au total.

6.3.1. Les EcoNews - 17 numéros

L'« EcoNews » a pour objet de communiquer des données économiques et des outils statistiques objectifs qui permettent d'apprécier de manière critique les idées souvent reçues véhiculées dans l'opinion publique.

3 mars 2011 - N°1

L'augmentation de la participation des assurés aux soins de santé à elle seule risque de faire avancer l'échéance de la prochaine tranche indiciaire

24 mars 2011 - N°2

AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011
L'effet de second tour en matière d'inégalités

19 avril 2011 - N°3

AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011
Qui parle d'un salaire minimum trop élevé ?
BLICKPUNKT SOZIALPANORAMA 2011
Wer spricht von einem zu hohen Mindestlohn?

16 mai 2011 - N°4

AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011
Moins d'inégalités de revenus parmi les pensionnés

16 mai 2011 - N°5

AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011
Revenus et pauvreté par type de ménages :
Les ménages avec enfants laissés pour compte

27 mai 2011 - N°6

AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011
Accélération de l'emploi atypique

27 mai 2011 - N°7

AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011
Un dynamisme de l'emploi inégalé

14 juin 2011 - N°8

AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011
Accidents du travail : peut largement mieux faire

6 juillet 2011 - N°9

Croissance du PIB 2010 :
une année exceptionnelle

15 septembre 2011 - N°10

Les multiples facettes des coûts salariaux

23 septembre 2011 - N°11

Indexation automatique des salaires :
Modulations inutiles et inopportunes

7 octobre 2011 - N°12

Exportations :
- c'est envers l'Allemagne que le Luxembourg perdrait le plus en compétitivité ?
- c'est vers l'Allemagne que le Luxembourg voit le plus ses exportations progresser ?

18 octobre 2011 - N°13

Indexation : un prétexte à des augmentations de prix dans certains services ?

3 novembre 2011 - N°14

Les salaires élevés augmentent presque deux fois plus vite que les petits salaires

30 novembre 2011 - N°15

L'austérité salariale en plus de l'austérité budgétaire ? Les salariés risquent de payer deux fois pour la crise européenne !

6 décembre 2011 - N°16

Comment un plafonnement de l'index nuirait aux bas salaires et aux pensions

22 décembre 2011 - N°17

Richesse créée : Le Luxembourg conforte sa première place

6.3.2. Les SocioNews - 3 numéros

La série « SocioNews » est destinée à fournir des explications sur des changements dans la législation sociale.

28 mars 2011 - N°1

La Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a décidé que le refus par la Caisse nationale de santé luxembourgeoise (CNS) de prendre en charge les frais afférents aux analyses et aux examens de laboratoire effectués dans un autre État membre que le Luxembourg est contraire au principe de la libre prestation des services

7 septembre 2011 - N°2

Les règles en matière de déclaration, de sortie et de contrôles du salarié en incapacité de travail

15 septembre 2011 - N°3

De l'augmentation de la participation des assurés et des inégalités dans l'accès aux soins

6.3.3. Les InfosJuridiques - 11 numéros

L'« InfosJuridiques » a pour objet de faire connaître l'interprétation des décisions faites par les tribunaux en matière du droit de travail.

1^{er} janvier 2011 - N°01/11

- Période d'essai – contrat de travail non signé par le salarié dès l'engagement – mais accord du salarié quant au contenu dudit contrat, documenté par email – clause d'essai valable – licenciement non abusif
- Licenciement d'une femme enceinte à un moment où elle ne connaissait pas son état de grossesse – Possible d'obtenir la nullité du licenciement plusieurs mois après à condition d'être relevé de la déchéance des délais de recours d'ores et déjà expirés
- Heures supplémentaires : en principe, le salarié doit rapporter la preuve de l'accord de l'employeur à leur prestation – mais pas dans le domaine du transport routier où l'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs vaut accord implicite pour la prestation des heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission
- En cas de deux licenciements successifs, l'un avec préavis, l'autre avec effet immédiat – le second n'effaçant pas le premier – le point de départ du délai de forclusion de 3 mois dans lequel l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail dépend du licenciement attaqué

1^{er} février 2011 - Édition spéciale

- La notion de cadre supérieur en droit luxembourgeois

1^{er} mars 2011 - N°03/11

- Licenciement pour faute grave – faute grave définie par convention collective de travail applicable – tribunal garde pouvoir d'apprécier le caractère de gravité de la faute reprochée – faute grave : oui.
- Ni l'insuffisance de compréhension de la langue de rédaction du contrat dans le chef du salarié, ni la connaissance par l'employeur de la cause de l'incapacité de travail du salarié – il s'agissait en l'occurrence d'un accident professionnel – n'exonèrent le salarié de son obligation légale de remettre le certificat médical en vue de pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement
- L'écrit de la résiliation d'un commun accord est exigé à titre de validité de ce mode de rupture d'un contrat de travail
- Contrat de travail à temps plein – obligation pour l'employeur de fournir à la salariée du travail pendant l'horaire convenu et de la rémunérer en conséquence – nullité de la clause imposant à la salariée de prendre un congé sans solde pendant la fermeture de l'établissement

- Retour sur notre InfosJuridiques de janvier 2011 – Licenciement d'une femme enceinte à un moment où elle ne connaissait pas son état de grossesse – possibilité d'obtenir la nullité du licenciement plusieurs mois après à condition d'être relevé de la déchéance des délais de recours d'ores et déjà expirés

1^{er} avril 2011 - N°04/11

- Qualité de cadre supérieur en vertu des fonctions réellement exercées et ce même en dépit de la volonté explicite du salarié de ne pas se voir appliquer la convention collective
- Lorsqu'un travailleur exerce ses activités dans plus d'un État membre, c'est la loi du pays où il exerce l'essentiel de ses obligations professionnelles qui s'applique pour trancher un litige portant sur un contrat de travail
- Question préjudicielle à la Cour constitutionnelle : l'article L.121-1(2) du code du travail en ce qu'il ne considère pas comme salariés ceux qui exercent une activité de sportif en exécution d'un contrat qu'ils concluent avec une fédération agréée ou un club affilié, lorsque cette activité se déroule dans les deux conditions cumulatives suivantes, – à savoir que l'activité en question n'est pas exercée à titre principal et régulier, et que – l'indemnité versée en exécution du contrat ne dépasse pas par an le montant correspondant à douze fois le salaire social minimum mensuel, excluant ainsi le sportif disposant d'un véritable lien de subordination avec son club de toute protection salariale, est-il conforme à l'article 10 bis de la Constitution garantissant l'égalité des Luxembourgeois devant la loi? – conformité : oui
- Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale considérée comme une seule entreprise – la reprise d'un salarié au sein d'une entité de l'unité économique et sociale du groupe vaut continuation du contrat précédant et interdit la stipulation d'une nouvelle période d'essai

1^{er} mai 2011 - N°05/11

- Transaction – remplacement d'un licenciement pour faute grave par un licenciement avec préavis – transaction valable
- Résiliation immédiate du contrat de travail suite à une décision de justice ordonnant la dissolution et la liquidation de l'employeur personne morale – application de la directive concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs – assimilation du liquidateur à l'employeur – obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs
- En l'absence de mise en demeure et à défaut de procédure de référé en recouvrement des arriérés, le non-paiement d'un seul salaire ne constitue pas une faute grave de l'employeur
- Contrôle de constitutionnalité de l'article L.541-1, alinéa 1^{er} du code du travail réservant le droit au remboursement des cotisations de sécurité sociale exclusivement aux employeurs embauchant des chômeurs âgés inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services de placement au Luxembourg (ADEM), par opposition aux employeurs ayant recours à des chômeurs âgés inscrits auprès d'organismes correspondants à l'étranger

1^{er} juin 2011 - N°06/11

- Une transaction qui comporte des concessions absolument dérisoires dans le sens qu'elle présente une asymétrie financière certaine et anormale au profit de l'employeur est nulle et de nul effet
- Conditions de travail prétendument très dégradées – visite des lieux par le Tribunal nécessaire mais insuffisante – prescription d'une expertise par un professionnel
- Incidences d'une clause de flexibilité dans le contrat de travail – possible modification des tâches de la salariée tout en respectant sa fonction, son statut et ses qualités – mais pas de trop modifications successives. Non accès aux moyens modernes de communication utiles à la fonction de délégué du personnel – atteintes à la fonction – condamnation de l'employeur à y remédier sous astreinte

- Modifications successives des fonctions – entrave portée à la fonction de déléguée du personnel – Dangers et risques sérieux pour la santé pendant 5 mois – harcèlement moral sanctionné par des dommages et intérêts
- Faits reprochés au salarié dans le cadre d'un licenciement avec préavis sanctionnés par un avertissement oral – licenciement abusif car pas de faits nouveaux postérieurs
- Licenciement avec effet immédiat – caractère abusif (oui) – appel de l'employeur – désistement d'instance entre le salarié et l'employeur suite à une transaction – opposabilité de la transaction au Fonds pour l'emploi (non) – refus justifié du Fonds pour l'emploi d'accepter le désistement d'instance en ce qui concerne sa demande en remboursement des indemnités de chômage et de l'aide au réemploi dirigée contre l'employeur (oui) – demande en remboursement par le Fonds pour l'emploi non fondée

1^{er} juillet 2011 - N°07/11

- Contrat de travail à durée déterminée avec clause d'essai, suivi d'un second contrat de travail à durée déterminée également assorti d'une période d'essai.
- Juridiction de première instance requalifie le second CDD en CDI, mais déclare la seconde période d'essai valable.
- Juridiction d'appel réforme en requalifiant le premier CDD en CDI, tout en déclarant la seconde période d'essai nulle.
- Renvoi d'un salarié du chantier - licenciement oral avec effet immédiat (non) - absence du salarié de deux jours suite au renvoi justifiée - licenciement avec effet immédiat pour cette absence de deux jours non fondé
- Licenciement avec effet immédiat d'une salariée de 10 ans d'ancienneté – licenciement abusif alors que fait unique pas suffisamment grave pour justifier licenciement pour faute grave
- Licenciement avec préavis – caractère abusif (oui) – transaction entre l'employeur et le salarié – effets de celle-ci sur la demande en intervention de l'État tendant au remboursement des indemnités de chômage – appel de l'État non fondé

1^{er} septembre 2011 - N°08/11

- Harcèlement moral – dégradation sensible des conditions de travail de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de la salariée (oui) – obligation de résultat pour l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail (oui)
- Contrat à durée déterminée – remplacement d'un salarié absent dont le nom ne figure pas dans le CDD – requalification en contrat à durée indéterminée (non) – mise à pied avec effet immédiat de la salariée enceinte justifiée (non)
- Treizième mois – critères de fixité, de constance et de généralité remplis (oui) – impact de la maladie sur le treizième mois (non)
- Le juge peut-il déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis le montant des indemnités de chômage touchées pendant la période que l'indemnité compensatoire de préavis devait normalement couvrir, même en cas de licenciement avec effet immédiat ?

1^{er} octobre 2011 - N°09/11

- Contrat de travail remis au salarié pour signature – suppression par le salarié de clauses sans en informer l'employeur – comportement fautif justifiant un licenciement avec préavis : oui
- Un certificat médical attestant de l'incapacité de travail du salarié remis à l'employeur avec un retard de quelques heures n'est pas une cause de licenciement avec effet immédiat
- Protection des femmes enceintes contre un licenciement avec préavis : le « Mutterpass » allemand vaut certificat médical attestant de la grossesse au sens des dispositions nationales
- Validité d'une clause contractuelle fixant le délai de préavis à respecter en cas de résiliation d'un contrat pendant la période d'essai de 6 mois à 3 mois : oui

1^{er} novembre 2011 - N°10/11

- Retour sur notre Infojuridiques de mai 2011 : Résiliation immédiate du contrat de travail suite à une décision de justice ordonnant la dissolution et la liquidation de l'employeur personne morale – application de la directive concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs – assimilation du liquidateur à l'employeur – obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs
- Licenciement pour motifs économiques – critères de précision de la motivation du licenciement (oui) – diminution conséquente du chiffre d'affaires suffisante pour constituer le motif économique (oui) – choix du critère à la base d'une suppression d'emploi et choix de la personne du salarié à licencier relèvent du seul pouvoir d'appréciation de l'employeur – obligation à charge de l'employeur de reclasser un salarié (non)
- Absence de notification du licenciement – pas de point de départ du délai de contestation – délai de contestation illimité. Licenciement oral ipso facto abusif
- Le contrôle de la compétence matérielle du Tribunal du Travail impose un examen par le Juge du fond de tous les éléments du dossier en vue de déceler le lien de subordination, condition de l'existence d'une relation de travail – en présence d'un contrat de travail écrit, c'est à la partie qui se prévaut de son caractère fictif d'en rapporter la preuve

1^{er} décembre 2011 - N°11/11

- Mise à pied avec effet immédiat d'un délégué du personnel – la contestation des faits par l'organisation syndicale du délégué constitue-t-elle une faute grave dans le chef de ce dernier ? (non) – le fait pour l'employeur d'attendre 3 semaines après la faute commise par le salarié enlève-t-il le caractère grave à celle-ci ? (oui)
- Preuve du contrat de travail – l'affiliation à la Sécurité Sociale constitue une présomption en faveur du contrat de travail à condition qu'elle soit corroborée par d'autres éléments faisant apparaître un lien de subordination – le fait de donner souvent un coup de main à quelqu'un ne suffit pas pour déduire l'existence d'une véritable relation de travail
- Rétrogradation d'une ouvrière en application de la convention collective des ouvriers de l'État – sanction disciplinaire soumise au droit administratif? (non) – application du principe que les parties au contrat de travail peuvent déroger aux dispositions du Code du travail dans un sens plus favorable (oui) – nullité de la rétrogradation (oui)
- Droit au congé annuel – extinction du droit au congé annuel non pris pour cause de maladie à l'expiration d'un délai prévu par la réglementation nationale

6.4. Les conférences publiques

6 janvier 2011

Conférence animée par Xavier Timbeau « LA ROUTE VERS LA DÉFLATION »

Dans son intervention, Xavier Timbeau, directeur du Département analyse et prévision de l'Observatoire français des conjonctures économiques (O.F.C.E), Centre de recherches en économie de Sciences-Politique, s'est interrogé sur la probabilité de l'apparition de ce phénomène dans nos économies au cours des mois et années à venir.



13 janvier 2011

Réception de Nouvel An

La Chambre des salariés invite 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 ses différents départements.



18 janvier 2011

Réception Nouvel An de la CFSL



26 janvier 2011

**Conférence animée par Philippe Dessertine
« SITUATION ÉCONOMIQUE INTERNATIONALE
2010-2011 : ENTRE CRISE ET REPRISE »**

Entre crise et reprise, il convient de mener les politiques économiques et sociales adéquates afin de ne pas perturber cette reprise encore fragile et d'éviter que des politiques d'austérité ne viennent renforcer les conséquences sociales de la crise. Philippe Dessertine, directeur du Centre d'Études et de Recherches sur les organisations et la stratégie de l'Université Paris Ouest Nanterre, a donné son opinion sur la question.



4 février 2011

**Conférence avec Jean-Marie Perretti
« L'APPROCHE RH AVANT ET APRÈS LA CRISE
ÉCONOMIQUE »**

Jean-Marie Peretti est un professeur et chercheur français en ressources humaines. Lors de son exposé, il a présenté les défis des professionnels des ressources humaines pour les années futures.



10 février 2011

**Conférence animé par Bernard Friot
« LE FINANCEMENT DES RETRAITES : UN
ENJEU DE RÉPARTITION »**

Bernard Friot, sociologue, économiste et professeur à l'Université Paris X Nanterre-Ouest, a défendu l'idée que l'extension de la répartition est la seule rénovation valable et véritable des systèmes des retraites.



17 février 2011

**Remise des diplômes universitaires du LLLC
« PROMOTION NICOLAS SCHMIT »**

Lors de la traditionnelle remise des diplômes universitaires parrainée par Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, 120 lauréats ont été récompensés pour 2011.



Du 4 au 6 mars 2011

1^{er} Salon du Bien-être au Luxembourg

Lors de la 1^{ère} édition du Salon du Bien-être, la CSL y a participé pour y présenter les différentes formations du LLLC qui sont en relation avec le bien-être au travail.



19 et 20 mars 2011

« Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté »

Pour la 3^e année consécutive, la CSL a décidé de participer au « Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté », organisé par la CLAE. Dans le cadre des festivités des 40 ans du LLLC, des gadgets et des cours du soir en langue luxembourgeoise ont pu être gagnés par les visiteurs s'ils participaient à un jeu concours.



30 mars 2011

« Forum sécurité et santé au travail » à la FIL

Organisé dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail par l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), l'Association d'assurance accident (AAA) et ArcelorMittal, ce forum permet la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La CSL y a proposé une documentation variée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail et autres publications sur les formations continues.



26 avril 2011

Colloque « BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL » au CEFOS

À l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail célébrée le 28 avril, la Chambre des salariés a organisé un colloque d'une journée dans son Centre de formation et de séminaires (CEFOS) à Remich. Les maladies liées à l'accumulation du stress et de pression dans le milieu professionnel ont été le sujet dominant de ce colloque.



24 mai 2011

Séance académique : « LE RÔLE DU BIT DANS LE 21^e SIÈCLE »

Dans le cadre de la 100^e session de la Conférence Internationale du Travail, la Chambre des salariés a invité au Théâtre d'Esch-sur-Alzette à une Séance académique « Le rôle du BIT dans le 21^e siècle ». La cérémonie a été rehaussée par la présence de S.A.R. le Grand-Duc.



5 juin 2011

« LERNFEST » de la Landakademie à Echternach

La devise du Lernfest est d'« apprendre avec plaisir ». C'est pourquoi les responsables de la Landakademie ont invité les jeunes avec leurs parents à passer une journée dans l'enceinte du Lycée classique à Echternach pour découvrir des workshops instructifs et y participer activement. Outre la mise à disposition des publications concernant l'offre de formation continue du LLLC, la CSL a proposé gratuitement aux visiteurs, le test informatique « European Computer Driving Licence (ECDL) », épreuve qui atteste à son détenteur la bonne maîtrise de l'ordinateur. En plus, la CSL a invité chaque jeune intéressé à participer à un questionnaire de personnalité effectué par deux psychologues.

7 juin 2011

Conférence tenue par Jean-Michel Longneaux « LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : UNE UTOPIE »

Partant du constat que « notre époque pense que la vie doit être épanouissante, et le travail aussi » l'orateur de la soirée qui est professeur aux Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix à Namur, s'est posé la question si cette idéologie d'épanouissement nous aide-t-elle à vivre et surtout, ne risque-t-elle pas de faire du bien-être au travail une utopie ?

Par la suite, le professeur a évoqué quelques pistes grâce auxquelles une politique de bien-être a des chances d'aboutir.



16 juin 2011

**Conférence avec le professeur Gunter Dueck
« PERCER – DANS UNE SOCIÉTÉ D'EXCELLENCE »**

La Chambre des salariés en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale et la Formation professionnelle a organisé en juin une conférence avec le Gunter Dueck, Professeur de mathématiques et chef de la technologie à IBM en Allemagne. Le thème de la conférence portait sur les futurs emplois à créer suite aux développements des nouvelles technologies dans le monde du travail.



27 juin 2011

Session d'information : « REFONTE COURS DU SOIR » à l'Athénée

À l'occasion de ses 40 années d'existence, le LLLC a entrepris une restructuration en profondeur des cours du soir dans le but de favoriser davantage la participation de la population adulte aux formations proposées.

Afin d'informer le grand public la Chambre a organisé une session d'information qui sortait un peu de l'ordinaire. Les nouveaux profils ont été présentés sous forme de sketches par Claude Frisoni et les chargés des cours du LLLC.



6 juillet 2011

Séance d'information : « LES OFFRES DE FORMATION UNIVERSITAIRE DU LLLC » à l'Athénée

C'est également à l'Athénée qu'a eu la présentation des différentes formations universitaires pour adultes. Les professeurs respectifs de chaque formation étaient à la disposition des personnes venues récolter plus d'informations. Nombreux étaient venus ceux qui souhaitaient recevoir des renseignements supplémentaires sur le nouveau diplôme d'accès aux études supérieures universitaires (DAEU).



12 juillet 2011

Traditionnelle remise des diplômes des cours du soir

Lors de la 40^e remise de diplômes de la Chambre des salariés, 124 lauréats se sont vus décerner un diplôme venant couronner leur assiduité aux cours du soir. 8 candidats ont même cumulé plusieurs diplômes, ce qui leur a permis d'obtenir un DEPFC (Diplôme d'études professionnelles en formation continue). Les diplômes ont été remis cette année par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, Nicolas Schmit. Il a félicité les lauréats pour la persévérance et l'investissement personnel dont ils ont fait preuve tout au long de leur formation.



28 septembre 2011

Fête des 40 ans de formation continue

Pour célébrer les 40 ans de formation continue pour adultes, la Chambre des salariés a invité les participants, chargés de cours de toutes les formations des deux dernières années ainsi que ses partenaires institutionnels à une fête d'anniversaire qui s'est déroulée au Tramsschapp. Quelques 700 personnes s'y sont déplacées.

Pour clore la partie officielle de la soirée, la CSL a présenté le nouveau visuel du LLLC : l'image d'un voilier qui a le vent en poupe.

Ce voilier reflète le présent, car, en tant que centre de formation continue pour adultes, il a atteint son vitesse de croisière. Mais le voilier en pleine course symbolise également l'avenir. Il connote le progrès et la dynamique, deux forces que le Luxembourg Lifelong Learning aimerait apporter au Luxembourg et aux salariés dans les prochaines années.



12 octobre 2011

**Conférence avec Eric Hess
« ECVET : « INTRODUCTION, EXPÉRIENCES ET
POINTS FORTS » »**

La Chambre des salariés et le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) ont invité Erik Hess de la Commission européenne pour présenter son analyse et ses réflexions sur le rôle et l'avancement du système ECVET (European Credit for Vocational Education and Training).



13 et 14 octobre 2011

La CSL et la REEL 2011

La Chambre des salariés a été présente lors de la 27^e réunion européenne des étudiants luxembourgeois (REEL) qui s'est déroulée à Bruxelles. La CSL a mis à disposition des étudiants les nouvelles brochures d'information, notamment sur le droit du travail et leur a donné la possibilité de s'inscrire aux newsletters virtuelles. Elle leur a également fourni des explications sur le fonctionnement et les missions de la Chambre.

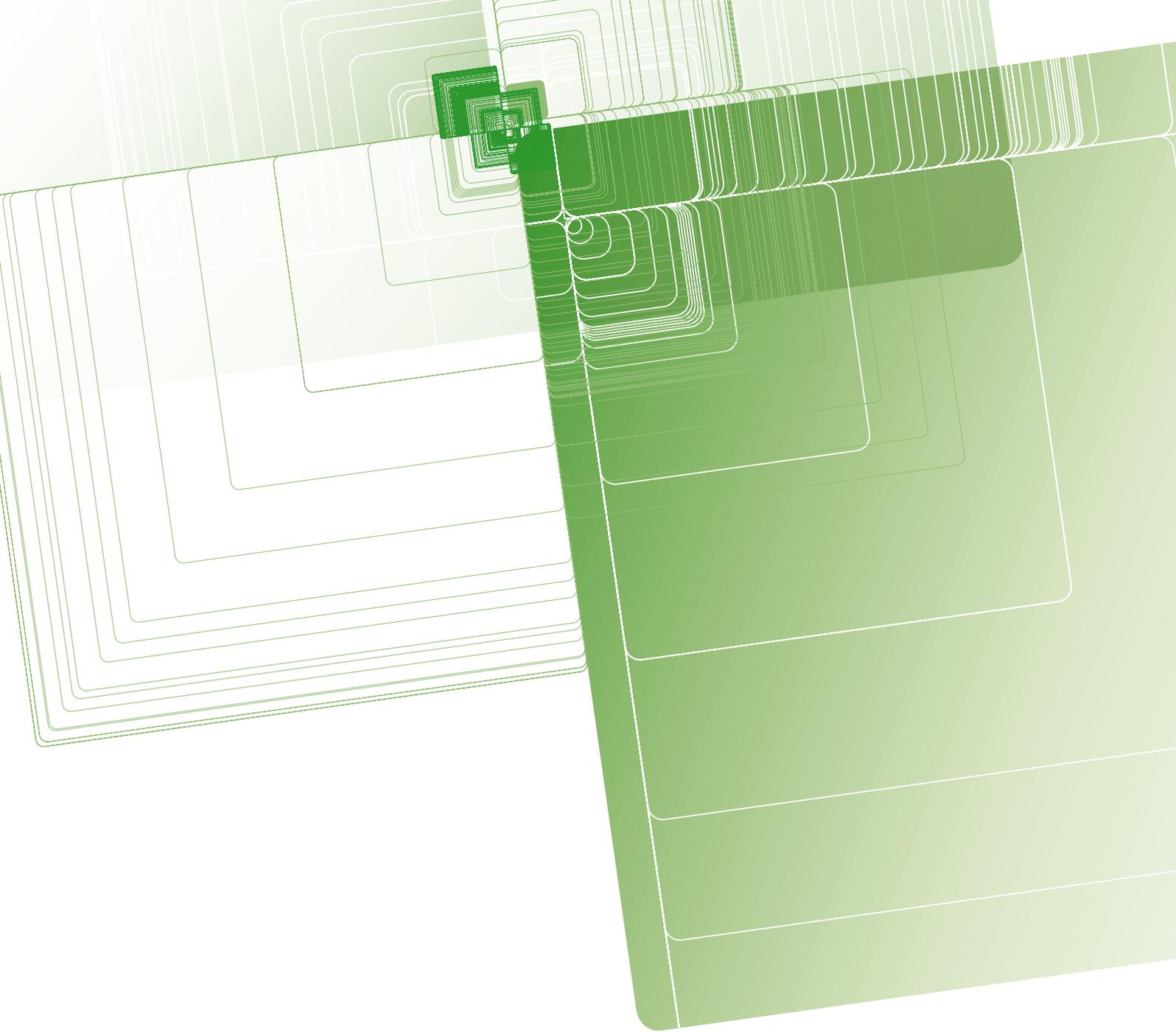


16 novembre 2011

**Conférence avec Dimis Michaelides
« LEARNING IS INNOVATION, INNOVATION IS
LEARNING »**

ANEFORÉ et la Chambre des salariés ont invité Dimis Michaelides, consultant, écrivain, orateur et magicien à une conférence commune. C'est devant une salle comble que l'orateur a expliqué comment on peut accroître le potentiel créatif des individus et des entreprises et ainsi développer durablement une culture de l'innovation.





7. LA STRUCTURE ET LES ORGANES

7.1. Les membres de l'assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle au 31.12.2011

Groupe 1 : Sidérurgie



Georges
Conter
LCGB



Bruno
Graziano
OGBL



Fernand
dit Nando
Pasqualoni
OGBL



Jean-Claude
Trentecuisse
OGBL



Angelo
Zanon
OGBL

Groupe 2 : Autres industries



Elisabete
Alves Gouveia
OGBL



Roland
Arend
LCGB



Guy
Bettendorf
LCGB



Jean-Claude
Dellere
OGBL



Samantha
Faber
LCGB



Guy
Fettes
OGBL



Philippe
Flick
OGBL



Nicolas
Reichling
OGBL

Groupe 3 : Construction



Carlos Manuel
Da Conceicao
Azevedo
OGBL



Manuel
Da Silva Bento
OGBL



Armin
Heindrichs
LCGB



Emile
Hoffmann
LCGB



José
Nunes Pinto
OGBL



Paulo Jorge
Simoes Lopes
OGBL

Groupe 4 : Services financiers



Alain
Back
ALEBA



Martine
Birmann
ALEBA



Gabriel
Di Letizia
LCGB



Fernand
Fischer
ALEBA



Fernand
Gales
OGBL



Marc
Glesener
ALEBA



Marie-Anne dite
Micky
Grulms
ALEBA



Claude
Heirend
OGBL

Groupe 5 : Autres services



Marcel
Breuskin
OGBL



Helder De
Oliveira Borges
OGBL



Marie-Jeanne
Demuth
OGBL



Corinne
Folscheid
LCGB



Viviane
Goergen
LCGB



Suzette
Haentges
OGBL



Marie-Jeanne
Hernandez
OGBL



Joël
Krier
OGBL



Danièle
Nieves
OGBL



Tania
Picco
LCGB



Jean-Claude
Reding
OGBL



Natalie
Silva
LCGB



Annette
Vandeputte
ép. Schuler
OGBL



Jean-Claude
Wolff
OGBL

Groupe 6 : Administrations publiques



André
Gilbertz
OGBL



Charles
Hutmacher
LCGB



Guy
Scholzen
OGBL



Nico
Weyland
OGBL

Groupe 7 : Secteur de la santé et de l'action sociale



Paul
Becker
OGBL



Marie-France
Eiffes
OGBL



Alain
Fickinger
OGBL



Marco
Goelhausen
OGBL



Mady
Hannen
LCGB



Marianne
Thomas
OGBL

Groupe 8 : Agents actifs et retraités des CFL



Guy
Greivelding
FNCTTFEL



Antoine
Rassel
SYPROLUX



Nico
Wennmacher
FNCTTFEL

Groupe 9 : Bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'invalidité à l'exception des agents retraités des CFL



Marie-Thérèse
Boever
LCGB



Henri
Dunkel
LCGB



Fernand
Hübsch
OGBL



Henri
Kremer
OGBL



Fernand
Schott
OGBL



Jeannine
Theisen
LCGB

7.1.1. Les membres sortants et entrants en 2011

Helga **Rauw-Pint** a démissionné le 15 janvier 2011 et a été remplacée par Armin **Heindricks** le 9 mars 2011.

7.1.2. Les membres du comité en 2011

Président :	Jean-Claude Reding (OGBL)
Vice-présidents :	Manuel Da Silva Bento (OGBL) Alain Fickinger (OGBL) Marc Glesener (ALEBA) Nando Pasqualoni (OGBL)
Assesseurs :	Guy Fettes (OGBL) Claude Heirend (OGBL) Marie-Jeanne Hernandez (OGBL) Fernand Hübsch (OGBL) Nico Wennmacher (FNCTTFEL) Nico Weyland (OGBL)
Trésorier :	Fernand Fischer (ALEBA)
Président de la commission des finances :	Angelo Zanon (OGBL)
Présidente du comité à l'égalité :	Danièle Nieles (OGBL)

7.1.3. Les listes des inscriptions des membres aux différentes commissions internes

La commission économique : 20 membres - 7 réunions de travail + 3 réunions ouvertes

Jean-Claude Reding (<i>président</i>)	Emile Hoffmann
Guy Bettendorff	Joël Krier
Martine Birmann	José Nunes Pinto
Georges Conter	Nicolas Reichling
Marie-Jeanne Demuth	Fernand Schott
Philippe Flick	Natalie Silva
Fernand Gales	Jean-Claude Trentecuisse
André Gilbertz	Nico Wennmacher
Marco Goelhausen	Jean-Claude Wolff
Viviane Goergen	Angelo Zanon

La commission sociale : 22 membres - 9 réunions

Jean-Claude Reding (<i>président</i>)	Marc Glesener
Paul Becker	Bruno Graziano
Marie-Thérèse Boever	Guy Greivelding
Marcel Breuskin	Suzette Haentges
Henri Kremer	Mady Hannen
Jean-Claude Dellere	Claude Heirend
Henri Dunkel	Marie-Jeanne Hernandez
Guy Fettes	Fernand Hübsch
Alain Fickinger	Tania Picco
Fernand Fischer	Antoine Rassel
Corinne Folscheid	Marianne Thomas

La commission de la formation : 19 membres - 3 réunions

Jean-Claude Reding (<i>président</i>)	Armin Heinrichs
Elisabete Alves Gouveia	Charles Hutmacher
Roland Arend	Danièle Nieles
Alain Back	Nando Pasqualoni
Manuel Da Conceicao Azevedo Carlos	Guy Scholzen
Manuel Da Silva Bento	Annette Schuler-Vandeputte
Helder De Oliveira Borges	Paulo Jorge Simoes Lopes
Gabriel Di Letizia	Jeannine Theisen
Marie-France Eiffes	Nico Weyland
Samantha Faber	

Le comité à l'égalité : 20 membres - 1 réunion

Jean-Claude Reding (<i>président</i>)	Marie-Anne dite Micky Grulms
Danièle Nieles (<i>présidente du comité</i>)	Suzette Haentges
Elisabete Alves Gouveia	Mady Hannen
Martine Birmann	Marie-Jeanne Hernandez
Marie-Thérèse Boever	Tania Picco
Marie-Jeanne Demuth	Jean-Claude Reding
Marie-France Eiffes	Annette Schuler-Vandeputte
Samantha Faber	Natalie Silva
Corinne Folscheid	Jeannine Theisen
Viviane Goergen	Marianne Thomas

La commission des finances : 9 membres - 14 réunions

Angelo Zanon (<i>président</i>)	Gabriel Di Letizia
Roland Arend	Guy Greivelding
Alain Back	Antoine Rassel
Helder De Oliveira Borges	Annette Schuler-Vandeputte
Fernand Fischer (<i>trésorier</i>)	

7.1.4. Les réunions de l'assemblée plénière, du comité et des commissions internes

La Chambre des salariés a instauré 4 commissions pour sa 1^e session (2008-2013).

En 2011, ces commissions ont compté un total de 23 réunions de travail :

Commission économique :	7 réunions et 3 réunions ouvertes
Commission sociale :	9 réunions
Commission formation :	3 réunions
Comité à l'égalité :	1 réunion

Le comité s'est réuni 8 fois et 7 convocations à une assemblée plénière ont été envoyées aux membres.

Une commission des finances a également été mise en place. Cette dernière s'est réunie 14 fois.

7.2. Le secrétariat de la CSL

La Chambre occupe 3 bâtiments. Elle comptait de 73 collaborateurs en 2011 :

Le siège de la Chambre des salariés Luxembourg (CSL)



René Pizzaferrri



Norbert Tremuth

Les directeurs

René Pizzaferrri
Norbert Tremuth

Le directeur adjoint

Sylvain Hoffmann



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



Le siège de la Chambre des salariés (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T 27 494 200 F 27 494 250
www.csl.lu csl@csl.lu

Les collaborateurs

Cristina Bastos*	Christian Loeffler	Bob Serres
Danielle Daleiden	Lori Luzzi	Laurent Uhoda
Michel Di Felice	Félix Martins (CDD)	Maité Wagemans (CDD)
Nadine Fischbach	Martine Mirkes	Marco Wagener
Christine Funck	Nathalie Moschetti	Annette Welbes
Claudine Gasper	Anna Ruscitti	
Markus Kieffer	Cédric Sangaletti*	

Le Centre de formation et de séminaires Remich (CEFOS)

Chargé de direction

Henri Bossi

Les collaborateurs

Alain Anen	Anne-Marie Müller
José Cavaco	Marie-Thérèse Oberweis
Cristina Coelho	Elsa Pereira
Idalina Gomes*	Dominique Piron
Patrice Hengen	Lilly Ququ
Markus Kieffer	Rosa Rodrigues
Brigitte Lentz	Victor Roeser
Liane Lentz	Fränk Schalz*
Cilène Diogo	Serge Schott
Alain Müller	Peggy Theis



Le Centre de formation et de séminaires (CEFOS)

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

* entrés en service en 2011

Nico Hoffman est parti en préretraite le 1^{er} juin 2011.
Fatima De Sousa est parti en préretraite le 31 décembre 2011.

LES CENTRES DE FORMATION :
Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)
Centre de formation syndicale Luxembourg (CFSL)



Les directeurs adjoints

Roger Melmer (LLLC)

Alain Kinn (CFSL)

Les collaborateurs du LLLC

Carole Ernsdorff
 Carlo Frising
 Chantal Junk
 Véronique Kessler
 Henriette Kirchen
 Jeannine Kohn
 Alexia Meier
 Marina Netti
 Michèle Pisani
 Renata Santini
 Françoise Schmit
 Renée Weber

Les collaborateurs de la CSL

Filomena Fonseca
 Nathalie Goergen
 Claude Larsel*
 Marie-Paule Lorang
 Mario Martin
 Pascal Paulus
 Angela Pereira Lopes
 Danielle Weber
 Carlo Vanetti

Les collaborateurs du CFSL

David Büchel
 Claude Forget
 Guylaine Jordan-Meille
 Manon Scholtes

Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)

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

Le Centre de formation syndicale (CFSL)

13 rue de Bragance
 L-1255 Luxembourg
 T 27 494 300 F 27 494 350
 www.cfsl.lu cfsl@cfsl.lu



7.3. La composition de la délégation du personnel de la CSL

Délégation du personnel

Bob Serres, président
 Annette Welbes, vice-présidente

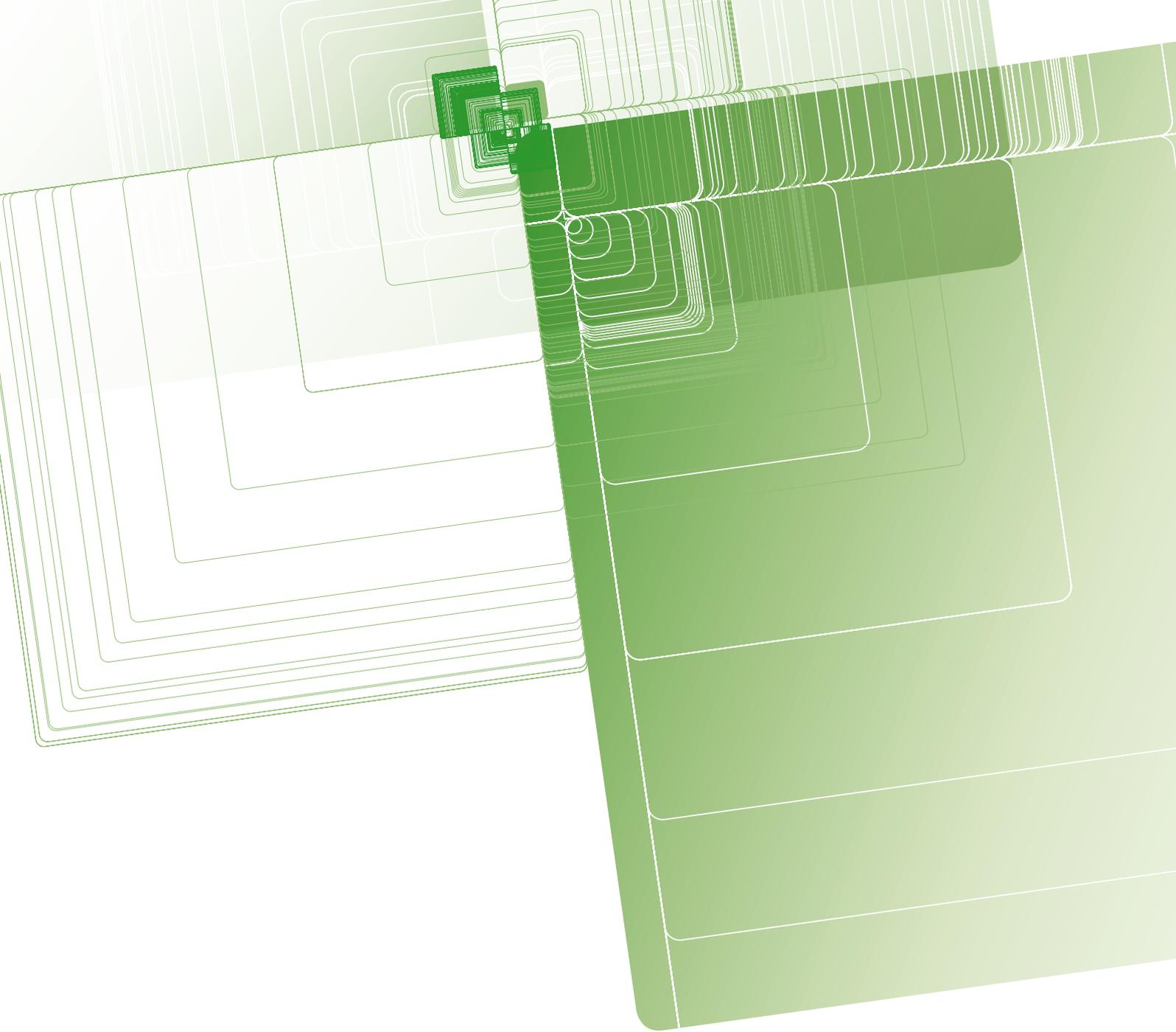
 Carlo Frising, membre effectif
 Marie-Thérèse Oberweis, membre effectif
 Michel Di Felice, membre suppléant et secrétaire
 Fatima De Sousa, membre suppléant
 Nadine Fischbach, membre suppléant
 Nathalie Moschetti, membre suppléant

Déléguées à l'égalité

Fatima De Sousa
 Annette Welbes

Délégués à la sécurité

Nadine Fischbach
 Markus Kiefer
 Annette Welbes



8. LES REPRÉSENTATIONS DANS LES ORGANES EXTERNES

8.1. Désignation des délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de sécurité sociale et du travail

Juridiction du travail de Luxembourg*

Membres effectifs :

Edmond Becker
Michel Di Felice
Claude Heirend
Martine Mirkes
Emile Rota
Alain Fickinger
Fränckie Bertemes
Jean-Claude Gilbertz
Jeannot Kolber
Corinne Ludes
Gilbert Beffort

Membres suppléants :

Marie-Jeanne Demuth
Guy Fettes
Fernand Gales
Patrick Ourth
Nico Reichling
Jean Reusch
Didier Wauthij
Armand Siebenaler
Marc Hübsch
Nico Walentiny
François Ries

Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette*

Membres effectifs :

Roger Berend
André Gilbertz
Sylvie Jansa
Alain Marx
Alain Persico
Charles Hutmacher
Patrick Decker

Membres suppléants :

Antonio Braz Martins
Tania Müller-Sitzia
Alain Nickels
Jean-Marie Schammel
Fernand Schott
Michel Troes

Juridiction du travail de Diekirch*

Membres effectifs :

Guy Scholzen
Raymond Serres
Marianne Thomas
Erny Weyland
Roland Arend
Nico Diedenhofen

Membres suppléants :

Paul Becker
Antonio Da Fonseca
Pierrette Gross
Ben Pfeiffer
Marcel dit Goldy Zimmer
Jean-Marie Schneider

* Arrêté ministériel du 10 mars 2009 portant nomination des assesseurs-salariés.

Caisse nationale de santé

Membres effectifs : Armand Drews, Carlo Pereira, René Piffaferri, Alain Nickels, Alain Rassel

Membres suppléants : Marianne Thomas, Lynn Settinger, René Baustert, Jean-Claude Hinger, Paul De Araujo

Centre commun de la Sécurité sociale

Membres effectifs : Armand Drews, Carlos Pereira, René Piffaferri, Gilbert Beffort, Alain Rassel

Membres suppléants : Hélio Camacho, Jean-Luc Klimezyk, Viviane Jeblick, Francis Godfroid, Jeannot Kolber

Caisse nationale de santé – Entraide médicale - CFL

Membre effectif : Carlo Thissen

Membre suppléant : Raymond Bartocci

Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Guy Greivelding, Raymond Bartocci, Jean-Marie Thoma, Jean-Claude Thümmel, Georges Bach, Tun Rassel

Membres suppléants : René Birgen, Gaby Birtz, René Bleser, Camille Bovang, Camille Brocker, François Kohnen

Caisse nationale des assurances pensions

Membres effectifs : Suzy Haentges, Raymond Kapucinsky, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Carlos Pereira, René Piffaferri, Christian Hoeltgen, Alain Rassel, Georges Conter

Membres suppléants : Robert Racke, Erwin Nickels, Jean-Claude Reding, Edmond Becker, Arsène Kihm, Paul De Araujo, Corinne Ludes, Lynn Settinger

Conseil arbitral des assurances sociales

Membres effectifs : Manuel Bento, Marcel Biber, Guy Fettes, Claude Gislard, Bruno Graziano, Carlos Manuel Da Conceicao, Patrick Hollerich, Emile Kintzele, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Sabine Paci, André Pierrard, Jean Reusch, Marie-Thérèse Sannipoli, Denise Steinhäuser, Sylvie Theisen, Jean-Claude Trentecuisse, Marcel Detail, Sonja Feidt, Nico Kieffer, Jeannot Kolber, Fernand Nepper, Jean Sondag, Jean-Claude Weis, Jean-Marie dit Jim Schneider, Roberto Scolati

Conseil arbitral des assurances sociales – Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Ginette Frieseisen, Armand Agostini, Mylène Bianchy ép. Wagner

Conseil supérieur des assurances sociales

Membres effectifs : Michel Dadario, Paul Becker, Fernand Schott, Raymond Serres, Wolfgang Schnarrbach, Nico Weyland, François Ries, Marcel Kraus, Corinne Ludes, Nico Walentiny

Conseil supérieur des assurances sociales – Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Alphonse Classen, Jean-François dit John Rossi, Jean-Paul Schmitz

Fonds de compensation

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

Membres suppléants : André Roeltgen, Angelo Zanon, Micky Grulms,
Alain Rassel

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

Membre effectif : Vincent Jacquet

Membre suppléant : René Pizzaferrri

8.2. Liste des inscriptions des membres et du secrétariat aux différentes commissions externes

Conseil économique et social (CES)

Membres effectifs : Rene Pizzaferrì,
Norbert Tremuth

Membres suppléants : Roger Melmer,
Fernand Speltz

Comité de sélection Fonds social européen (FSE)

Membre effectif : René Pizzaferrì

Fonds interculturel

Représentant : Jean-Claude Reding

Conseil d'administration de la Croix-Rouge

Représentant : Jean-Claude Reding

Commission de grâce

La CSL est représentée au sein de la commission de grâce par Armand Drews.

Conseil supérieur exerçant des fonctions consultatives auprès du Statec

Membres effectifs : Norbert Tremuth
Fernand Speltz

Membres suppléants : Sylvain Hoffmann
Françoise Schmit

Commission prévue à l'article 2 de la loi du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi que certaines professions libérales ;
2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers

Membres effectifs : Nando Pasqualoni
Fernand Schott

Membres suppléants : Françoise Schmit
Nico Wennmacher

Commission prévue par l'article 12 de la loi modifiée du 28 décembre 1988 concernant le droit d'établissement

Membres effectifs : Nando Pasqualoni
Nico Wennmacher

Membres suppléants : Françoise Schmit
Fernand Schott

Conseil supérieur de l'aménagement du territoire

Membre effectif : Fernand Speltz

Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

Commission consultative d'évaluation des demandes en obtention d'un label écologique

Membre effectif : Georges Bach

Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés

Membre effectif : Sylvain Hoffmann

Membre suppléant : Martine Mirkes

Comité des Actions Positives

Membre effectif : Danièle Nieves

Membre suppléant : Martine Mirkes

Commission supérieure des maladies professionnelles

Membre effectif : Armand Drews

Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

Comité de suivi – FEDER

Membre effectif : Laurent Uhoda

Membre suppléant : Marco Wagener

Commission consultative devant encadrer la formation des conducteurs professionnels

Membre effectif : Marcel Breuskin

Membre suppléant : Fernand Speltz

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

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit, Robert Kemp

Commission de la promotion du travail

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne

Représentant : Roger Melmer

Membre suppléant : Carlo Frising

Commission nationale de soudage

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission consultative de la formation professionnelle continue préparatoire au CATP

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

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

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

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

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

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

Représentants : Fernand Speltz, Roger Melmer

Conseil d'administration de l'École professionnelle de Differdange

Représentant : Roger Melmer

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

Représentant : Roger Melmer

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

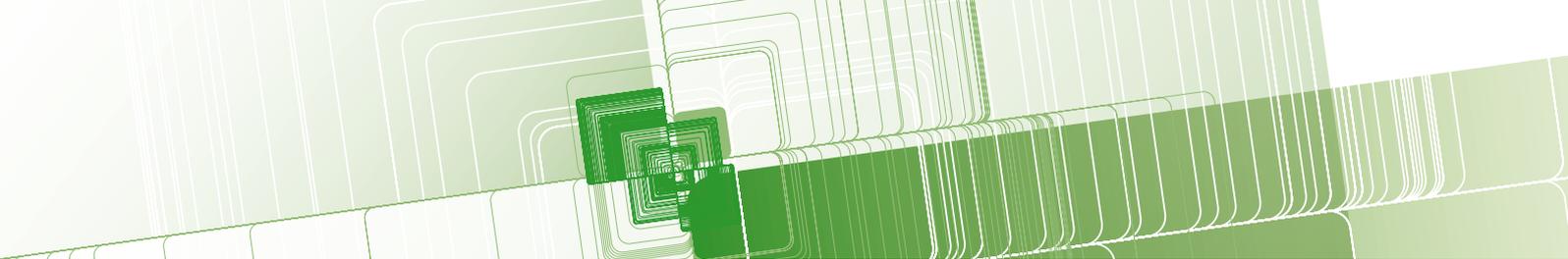
Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising, Jeannine Kohn, Françoise Schmit

Forum national chargé de mettre en place et de développer une stratégie nationale d'orientation tout au long de la vie

Représentants : Fernand Speltz, Jeannine Kohn

Conseil supérieur de l'éducation nationale

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit



Commission de stage Lycée technique Alexis Heck

Représentants : René Pizzaferrri, André Bintz, Claude Caudron, Jean-Claude Dellere, Humberto Duarte, Pierre Liefgen, Jeannine Theisen, Marianne Thomas

Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Comité de pilotage VAE (Validation des acquis de l'expérience)

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

Conseil d'administration de l'Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité

Représentant : Françoise Schmit

Consortium national ReferNet Luxembourg

Représentant : 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 : Roger Melmer, Jeannine Kohn

Comité à la formation professionnelle

Représentant : Roger Melmer

Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite

Représentant : Roger Melmer

Accompagnement VAE

Représentants : Jeannine Kohn, Renata Santini, Françoise Schmit

Comité de pilotage en matière de CIE-EP

Représentant : Carlo Frising

Commissions nationales pour les programmes de l'Enseignement secondaire technique

Formations agricoles

Membre effectif : Françoise Schmit

Membre suppléant : Roger Melmer

Formations artistiques

Membre effectif : Jeannine Kohn

Membre suppléant : Françoise Schmit

Formations en chimie

Membre effectif : Carlo Frising

Membre suppléant : Françoise Schmit

Formations commerciales et administratives

Membre effectif : Carlo Frising

Membre suppléant : Roger Melmer

Formations en génie civil

Membre effectif : Carlo Frising

Membre suppléant : Jeannine Kohn

Formations hôtelières et touristiques

Membre effectif : Jeannine Kohn

Membre suppléant : Roger Melmer

Formations en informatique

Membre effectif : Carlo Frising

Membre suppléant : Pascal Paulus

Formations en mécanique

Membre effectif : Françoise Schmit

Membre suppléant : Carlo Frising

Formations en mécanique automobile

Membre effectif : Françoise Schmit

Membre suppléant : Carlo Frising

Formations des métiers de l'électricité

Membre effectif : Françoise Schmit

Membre suppléant : Carlo Frising

Formations de la division technique générale

Membre effectif : Carlo Frising

Membre suppléant : Françoise Schmit

Formations des professions de la santé

Membre effectif : Jeannine Kohn

Membre suppléant : Roger Melmer

Formations des professions sociales

Membre effectif : Jeannine Kohn

Membre suppléant : Roger Melmer

**LE SIÈGE DE LA CHAMBRE
DES SALARIÉS (CSL)**

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T 27 494 200
F 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

**LE CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE (CFSL)**

13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
T 27 494 300
F 27 494 350
www.cfsl.lu
cfsl@cfsl.lu



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG
CENTRE DE COMPETENCE SOCIALE DE LA CSL

**LE LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTER (LLLC)**

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



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTER
La formation continue de la Chambre des salariés

**LE CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)**

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



CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES
REMICH