

2010

# Rapport d'activité



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

The image features a complex, abstract graphic design. It consists of numerous overlapping, concentric, and parallel lines in various shades of purple, creating a sense of depth and movement. These lines form a grid-like structure that is slightly offset and layered. In the center of this structure, there is a solid dark purple square containing the white text "2010". The overall composition is dynamic and modern, with a strong emphasis on geometric patterns and color contrast.

2010



# Rapport d'activité



# Avant-propos



La deuxième année de vie de la Chambre des salariés aura été marquée à la fois par la continuité des activités exercées en 2009 et par l'émergence de nouvelles activités, que ce rapport retrace brièvement.

L'année 2010 a été marquée par une grande incertitude concernant l'évolution économique et ses conséquences sociales ainsi que l'évolution des finances publiques. Les sujets économiques et sociaux ont ainsi constitué les thèmes principaux autour desquels se sont articulées les activités de la CSL.

Ces sujets se reflètent dans la mission primaire de la Chambre des salariés : la fonction consultative, inscrite dans la procédure législative, qui s'est concrétisée à travers une centaine de projets de loi et de règlement grand-ducal pour l'année 2010 dont seuls les plus importants se trouvent résumés dans la rubrique « Les avis 2010 ». Parmi ces projets figure en première ligne l'avis ayant trait au projet de budget de l'année 2011, mais aussi les avis rendus au sujet des mesures fiscales et en matière d'emploi et de chômage prises par le Gouvernement et de la réforme du système des soins de santé ou encore en matière d'éducation et de formation.

Par ailleurs, la Chambre des salariés a pris part de manière constructive aux débats politiques nationaux à travers des prises de position dans des dossiers socioéconomiques. À ce titre, la Chambre des salariés a par exemple fourni une contribution écrite aux débats sur une réforme de notre système public de pensions.

Parmi les nombreuses initiatives de formation professionnelle, le LLLC, le centre de formation pour adultes de la CSL, a redéfini de nombreux cours du soir en portant une attention particulière à l'adéquation des contenus de formation avec les besoins du marché de l'emploi. De nouvelles formations postuniversitaires spécialisées en collaboration avec des grandes écoles et universités étrangères ont été proposées pour la rentrée 2010.

Souhaitant rester fidèle à la politique d'information de ses ressortissants, la Chambre des salariés a consacré une partie importante de ses activités à la réalisation de nouvelles publications et à la diffusion de divers types d'information et de documentation concernant ses ressortissants.

À côté de ses publications classiques, la Chambre des salariés, soucieuse de diffuser davantage d'informations et de documentation en relation avec le monde du travail a décidé d'éditer une nouvelle newsletter électronique gratuite en sus de l'EcoNews et de l'InfoJuridiques, à savoir le SocioNews informant les abonnés des nouveautés légales en matière de droit social.

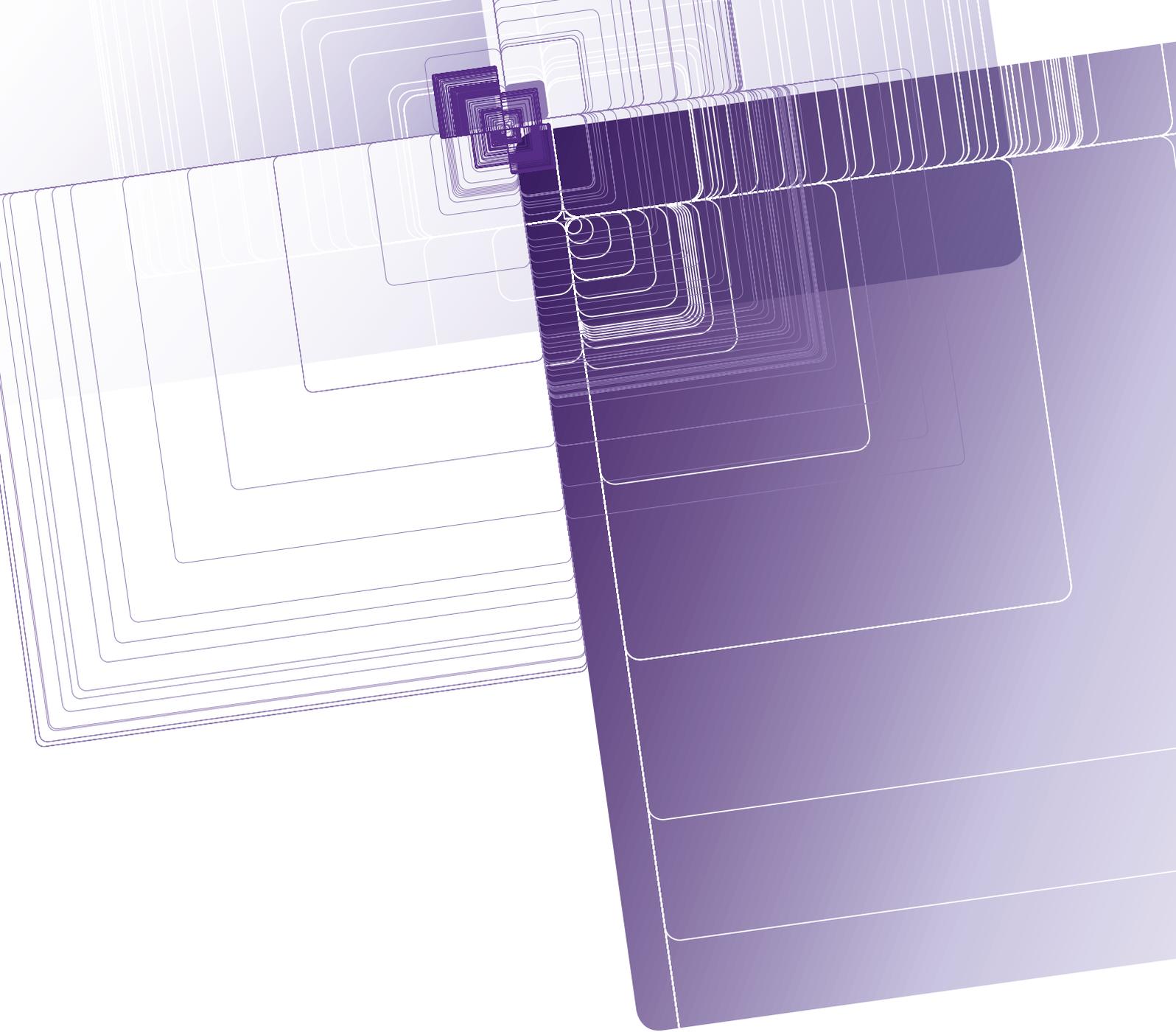
Finalement, il est à signaler que la CSL au cours de l'année 2010, a organisé différentes conférences publiques portant sur le sujet du monde du travail qui ont connu un franc succès.

Luxembourg, février 2011.

# Sommaire

1. LES AVIS 2010 .....	p. 5
1.1. Liste des avis évacués en 2010 .....	p. 5
1.2. Les avis les plus importants en résumé .....	p. 10
1.2.1. Budget de l'État .....	p. 10
1.2.2. Mesures fiscales relatives à la crise financière et économique .....	p. 12
1.2.3. Droit d'établissement .....	p. 13
1.2.4. Services postaux .....	p. 15
1.2.5. Réforme des soins de santé .....	p. 16
1.2.6. Effets légaux de certains partenariats .....	p. 19
1.2.7. Aides à l'enfance et à la famille .....	p. 20
1.2.8. Mesures temporaires en matière d'emploi et de chômage .....	p. 21
1.2.9. Aides au logement .....	p. 24
1.2.10. Bourses d'études et allocations familiales .....	p. 28
1.2.11. Réforme de la formation professionnelle et les formations phares .....	p. 30
1.2.12. Conditions d'attribution des certificats et diplômes et organisation des projets intégrés dans le cadre du système de formation professionnelle réformé .....	p. 31
1.2.13. Accord et retrait du droit de former un apprenti .....	p. 32
1.2.14. Évaluation et promotion des élèves des classes de la formation professionnelle initiale .....	p. 33
2. LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES ET NATIONAUX .....	p. 35
2.1. Pensions : réforme nationale à venir et Livre vert européen .....	p. 35
2.2. Prise de position relative à la 11 <sup>e</sup> actualisation du programme de stabilité luxembourgeois .....	p. 39
2.3. Gouvernance économique européenne .....	p. 43
2.4. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant un espace ferroviaire unique européen .....	p. 46
2.5. Dialogue analyse : Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires au Luxembourg .....	p. 48
2.6. Prise de position : Quel intérêt d'être compétitifs si nous régressons socialement ? .....	p. 53
3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	p. 59
3.1. La réforme de la formation professionnelle .....	p. 59
3.1.1. Les éléments qui résistent à la réforme de la formation professionnelle .....	p. 59
3.1.2. Les éléments novateurs de la réforme de la formation professionnelle .....	p. 60
3.2. Quelques statistiques de la formation professionnelle pour l'année scolaire 2010/2011 .....	p. 63

3.3. La formation continue pour adultes - Luxembourg Lifelong Learning Center .....	p. 66
3.3.1. Les formations continues générales .....	p. 66
3.3.2. Les formations continues universitaires .....	p. 70
3.3.3. Les formations continues spécialisées .....	p. 73
3.3.4. Les certifications .....	p. 77
<b>4. LE CENTRE DE FORMATION SYNDICALE LUXEMBOURG (CFSL), PARTENAIRE DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU SEIN DE LA CSL ...</b>	<b>p. 79</b>
4.1. Le développement de la formation syndicale .....	p. 79
4.2. La santé, la sécurité et le bien-être au travail .....	p. 80
4.3. Aide aux victimes de « Stress au Travail » .....	p. 81
<b>5. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES DE LA CSL – CEFOS .....</b>	<b>p. 83</b>
5.1. L'occupation de l'infrastructure .....	p. 83
<b>6. LA POLITIQUE D'INFORMATION .....</b>	<b>p. 85</b>
6.1. Les conférences publiques, entrevues et rencontres .....	p. 85
6.2. Les publications .....	p. 90
6.3. Les Newsletters virtuelles .....	p. 93
6.3.1. EcoNews .....	p. 93
6.3.2. InfosJuridiques .....	p. 93
6.3.3. SocioNews .....	p. 96
6.4. La relation avec la presse .....	p. 97
6.4.1. Les Cartes Blanches Économiques sur RTL Radio .....	p. 98
<b>7. LA STRUCTURE ET LES ORGANES .....</b>	<b>p. 103</b>
7.1. Les membres de l'assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle au 31.12.2010 .....	p. 103
7.2. Les membres sortants et entrants en 2010 .....	p. 106
7.3. Les membres du comité en 2010 .....	p. 106
7.4. Les réunions de l'assemblée plénière, du comité et des commissions internes .....	p. 106
7.5. Les listes des inscriptions des membres aux différentes commissions internes .....	p. 106
7.6. Le secrétariat de la CSL .....	p. 108
7.7. La composition de la délégation du personnel de la CSL .....	p. 109
<b>8. LA LISTE DES INSCRIPTIONS DES MEMBRES ET DU SECRÉTARIAT AUX DIFFÉRENTES COMMISSIONS EXTERNES .....</b>	<b>p. 111</b>



## 1. LES AVIS 2010

### 1.1. Listes des avis évacués en 2010

En 2010, la Chambre des salariés a évacué 104 avis sur des projets de loi ou de règlement grand-ducal.

#### LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION ÉCONOMIQUE

<b>Recensement général de la population, des logements et des bâtiments</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Établissement de l'indice des prix à la consommation</b>	Avant-projet de règlement grand-ducal
<b>Plan de gestion de district hydrographique</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Barèmes de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions</b>	Projets de règlement grand-ducal
<b>Régime des cabarets</b>	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
<b>Contrôle technique des véhicules routiers</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Règlements d'exécution en matière fiscale</b>	Projets de règlement grand-ducal
<b>Projet de budget de l'État pour l'exercice 2011</b>	Projet de loi
<b>Fixation des droits d'accises et des taxes assimilées</b>	Projet de loi
<b>Taxe sur la valeur ajoutée</b>	Projet de loi
<b>Programme national de contrôle et de sûreté de l'aviation civile</b>	Projets de règlement grand-ducal
<b>Mesures fiscales relatives à la crise financière et économique</b>	Projet loi et de règlement grand-ducal
<b>Critères médicaux applicables au permis de conduire</b>	Avant-projet de règlement grand-ducal
<b>Services postaux</b>	Projet de loi
<b>Abattement sur la contribution dépendance et sur la contribution de crise</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Répression d'actes illicites contre la sécurité de la navigation maritime</b>	Projet de loi
<b>Droit d'établissement</b>	Projet loi et de règlements grand-ducal
<b>Services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire</b>	Projet de loi
<b>Mise en œuvre du règlement 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Nomenclature et classification des établissements classés</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Classification, étiquetage et emballage de substances et mélanges</b>	Projet de loi et de règlement grand-ducal
<b>Aide financière de l'État pour études supérieures</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Certification des conducteurs de train</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Informations relatives aux communications commerciales</b>	Projet de règlement grand-ducal

<b>Services dans le marché intérieur</b>	Amendements
<b>Conventions fiscales</b>	Projet de loi
<b>Conventions fiscales</b>	Amendements
<b>Produits biocides</b>	Projet de loi
<b>Infrastructure d'information géographique</b>	Projet de loi
<b>Taxe sur la valeur ajoutée</b>	Projet de loi
<b>Contrôle du marché ferroviaire</b>	Projet de loi
<b>Produits biocides</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Aménagement du territoire</b>	Projet de loi
<b>Taxe de rejet des eaux usées</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Système d'échange des quotas d'émission de gaz à effet de serre</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Performance énergétique des bâtiments fonctionnels</b>	Amendements
<b>Désignation des délégués de l'Association d'assurance accident</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Mesures temporaires en matière d'emploi et de chômage</b>	Projet de loi
<b>Procédure commodo-incommodo</b>	Avant-projet de loi - Projet de règlement grand-ducal
<b>Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Normes de performance pour voitures</b>	Projet de loi
<b>Substances appauvrissant la couche d'ozone</b>	Projet de loi
<b>Installations contenant certains gaz à effet de serre fluorés</b>	Projet de loi
<b>Contrôles de fuites d'équipements de réfrigération, de climatisation et de pompes à chaleur</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Qualité de l'air</b>	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal

## LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION SOCIALE

<b>Violence domestique</b>	Projet de loi
<b>Contrat d'accueil et d'intégration</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Commissions consultatives d'intégration</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Relèvement du salaire social minimum</b>	Projet de loi
<b>Occupations temporaires indemnisées</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Réforme du système de soins de santé</b>	Projet de loi et amendements
<b>Produits biocides</b>	Avant-projet de règlement grand-ducal
<b>Produits phytopharmaceutiques</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Polluants organiques persistants</b>	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
<b>Facteur d'ajustement</b>	Projet de loi
<b>Comptabilité et budgets des institutions de sécurité sociale</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Coefficients d'ajustement</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Mesures temporaires en faveur de l'emploi des jeunes</b>	Projet de loi
<b>Système communautaire de management environnemental et d'audit</b>	Projet de loi
<b>Mariage et adoption</b>	Projet de loi
<b>Taux de cotisation unique dans l'assurance accident</b>	Projet de loi
<b>Produits biocides (III)</b>	Avant-projet de règlement grand-ducal
<b>Aide au logement - bonification d'intérêt</b>	Projet de loi
<b>Personnes handicapées</b>	Projet de loi
<b>Aides individuelles au logement</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Aide à l'enfance et à la famille</b>	Projet loi et de règlement grand-ducal
<b>Relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique (ASFT)</b>	Projet de loi
<b>Assurance accident - règlements d'exécution</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Forfait d'éducation</b>	Projet de loi
<b>Actions positives</b>	Projet de loi et projets de règlement grand-ducal
<b>Appareil de contrôle dans le domaine des transports par route</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques</b>	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
<b>Lutte contre la corruption</b>	Projet de loi
<b>Licences des contrôleurs aériens (II)</b>	Avant-projet de loi
<b>Création d'agences régionales de l'ADEM</b>	Projet de règlement grand-ducal

<b>Effets légaux de certains partenariats</b>	Projet de loi
<b>Effets légaux de certains partenariats</b>	Amendements
<b>Perception des cotisations des ressortissants de la CSL</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Réforme de l'assurance accident</b>	Amendements
<b>Produits phytopharmaceutiques</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Modifications au niveau des allocations familiales et des bourses d'études</b>	Projets de loi et projets de règlement grand-ducal
<b>Accidents et incidents dans l'aviation civile</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Classification des entreprises de transport routier</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Taxes et redevances du personnel de conduite et d'entretien d'aéronefs</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Imposition des contribuables non résidents</b>	Projet de loi
<b>Code de la consommation</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Convention relative aux droits des personnes handicapées</b>	Projet de loi
<b>Indemnité de formation pour demandeurs d'emploi</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Harcèlement moral</b>	Projet de loi

## LES AVIS TRAITÉS PAR LA COMMISSION DE LA FORMATION

<b>Cadre national de qualification</b>	Proposition
<b>Organisation des lycées et lycées techniques</b>	Avant-projet de textes législatifs
<b>Carrières enseignantes de l'enseignement post-primaire</b>	Projet de loi
<b>Évaluation et certification adaptées aux élèves à besoins éducatifs particuliers de l'Enseignement secondaire et de l'Enseignement secondaire technique</b>	Avant-projet de loi
<b>Modalités de fonctionnement et d'indemnisation de la commission des aménagements particuliers</b>	Avant-projet de règlement grand-ducal
<b>Organisation de l'apprentissage pour adultes (II)</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Infirmier en pédiatrie</b>	Avant-projet de règlement grand-ducal
<b>Brevet de maîtrise</b>	Projet de loi
<b>Réforme de la formation professionnelle</b>	Projet de loi
<b>Brevet de maîtrise (II)</b>	Projet de loi
<b>Organisation de l'apprentissage transfrontalier</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Organisation de l'apprentissage pour adultes</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Réforme de la formation professionnelle et organisation de la formation professionnelle de base initiale</b>	Projet de loi et projet de règlement grand-ducal
<b>Conditions d'attribution des certificats et diplômes pour l'apprentissage</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Droit de former un apprenti</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Évaluation et promotion des élèves des classes de la formation professionnelle initiale</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Fixation des indemnités d'apprentissage</b>	Avant-projet de loi
<b>Prorogation et résiliation du contrat d'apprentissage</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Grilles horaires</b>	Projet de règlement grand-ducal
<b>Organisation de la formation de l'infirmier</b>	Projet de loi

## LES AVIS TRAITÉS COMITÉ À L'ÉGALITÉ

<b>Égalité de traitement entre femmes et hommes</b>	Projet de loi
---	---------------

## 1.2. Les avis les plus importants en résumé

### 1.2.1. Budget de l'État

#### **Une situation budgétaire bien meilleure que prévue ...**

La Chambre des salariés y dresse entre autres le constat de finances publiques luxembourgeoises historiquement et structurellement saines, tant en termes de solde que d'endettement. Les finances publiques se trouveront en 2010 et en 2011, contrairement à toutes les prévisions du Gouvernement et dès avant la mise en place du plan d'assainissement par lui prévu, dans une situation comparativement enviable (-2,2% en 2010 et -1,2% du PIB en 2011), bien en dessous du seuil fatidique des 3% de besoin de financement dans le chef des Administrations publiques. La dette publique affichera pour sa part un ratio de 14% du PIB en 2011, hors stabilisation du secteur financier.

Eu égard aux dernières données présentées, le besoin de financement de l'ensemble des Administrations affiche déjà en 2:1: une différence à la baisse de quelque 7 millions d'euros par rapport aux prévisions de janvier 2010. Or, c'est sur ces prévisions que repose la stratégie d'assainissement des finances publiques qui n'entrera pourtant en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2011 !

Pour 2011, la situation se présente également sous de bien meilleurs auspices que prévu ; d'après les nouvelles prévisions, le déficit des finances publiques atteindrait déjà le niveau initialement prévu pour 2013 en vertu de la trajectoire d'ajustement fixée en janvier 2:1.

Si l'amélioration budgétaire détectée pour 2011 peut s'expliquer pour moitié par les mesures de redressement, il est en revanche bien peu probable que l'on puisse imputer l'autre moitié de l'amélioration du solde des Administrations publiques au retour d'une conjoncture plus favorable. En effet, si la conjoncture s'avère finalement légèrement plus propice qu'initialement prévu, le solde budgétaire s'améliore, lui, sans commune mesure avec cette même embellie conjoncturelle. On peut donc affirmer que ce ne sont pas seulement les mesures d'assainissement et l'amélioration de la conjoncture qui auront permis la consolidation

substantielle des finances publiques, mais bien des prévisions par trop pessimistes, à croissance pratiquement inchangée.

#### **... qui rendrait superflu un certain nombre de mesures d'assainissement ...**

La CSL souhaiterait à l'avenir plus de mesure et de modération dans l'élaboration des prévisions et scénarii relatifs aux finances publiques. En effet, il est maintenant devenu une habitude dans le chef de l'Exécutif de dépeindre une situation à venir d'une noirceur telle qu'économies et ressources supplémentaires s'avèrent impérieuses pour rétablir un équilibre qui n'aura finalement jamais été perdu au regard des comptes définitifs de la nation. Il y va de la crédibilité des autorités publiques.

Par voie de conséquence, la CSL s'interroge sur l'opportunité du maintien du plan de redressement budgétaire, dont l'essentiel des mesures affecte d'ailleurs les salariés et les ménages en général. Du fait de l'austérité concertée et programmée en Europe, au risque de casser la dynamique encore fragile de reprise et de retour à la confiance, il pourrait bien y avoir, qui plus est, des répercussions macroéconomiques négatives tant sur la zone régionale que sur le Luxembourg.

Depuis 1995, l'Europe aura été traversée par deux crises économiques, la première en 2002/2003 et la seconde en 2008/2009. Aujourd'hui, même si la reprise qui se dessine est encore timide et pourrait ne pas être durable, on constate une fois encore que le Luxembourg semble rebondir plus fortement que les autres économies européennes. Ceci montre bien que le Luxembourg ne souffre d'aucun problème structurel. Pourtant, à chaque crise, ses sacrifices : les salariés sont mis à contribution.

S'agissant de mesures de crise, ne devrait-on d'ailleurs pas songer à les supprimer, lorsque la crise a été traversée ? Que l'on ne revienne pas sur les « mesures de crise », une fois celle-ci passée, montre bien qu'il existe une tendance de fond où les fenêtres d'ouverture

provoquées par les crises profitent à la remise en cause des acquis sociaux et au démantèlement du système social luxembourgeois.

### **... d'autant plus que les déficits résiduels à combler sont en large partie artificiels**

Force est de constater qu'au Luxembourg aussi, ce que Paul Krugman a qualifié d'« hystérie des déficits », suscitée en Europe par les normes de Maastricht, sert de moteur à la reconfiguration à la baisse des dépenses et des recettes (même si, au Luxembourg, les déficits sont largement « dans les clous » et qu'ils ont été en partie provoqués pour compenser l'incivisme des banquiers). Le Gouvernement luxembourgeois profite en effet d'un vide comptable concernant les réserves budgétaires pour contraindre à des réformes sociales, ce que la CSL trouve hautement regrettable. La CSL juge en effet déplacé le double langage tenu par le Gouvernement, qui, d'une part, dit agir en « bon père de famille » en se ménageant à bon escient des réserves de liquidité pour les jours économiquement difficiles et qui, d'autre part, demande l'approbation du corps social pour les coupes budgétaires nécessitées par un déficit (excessif ou non) des comptes publics pourtant en bonne partie provoqué par l'utilisation de ces réserves budgétaires.

Le « piège de Maastricht » se referme de nouveau sur le budget 2011. Ainsi, en 2008, le mécanisme de thésaurisation à travers les Fonds d'investissement, que la CSL ne remet nullement en cause, avait fait passer l'Administration Centrale dans le rouge. Alors qu'il y a contribué fortement pour 2009 (un tiers) et 2010 (4%), il serait responsable, selon les prévisions, de la moitié du déficit de l'Administration centrale en 2011 ! Autrement dit, si le recours aux réserves budgétaires était neutralisé dans la méthodologie du pacte de stabilité (qui pousse pourtant à une position « proche de l'équilibre ou excédentaire »), en éliminant le solde négatif des opérations sur fonds d'investissement dû au recours aux réserves, le déficit prévisionnel de l'Administration centrale

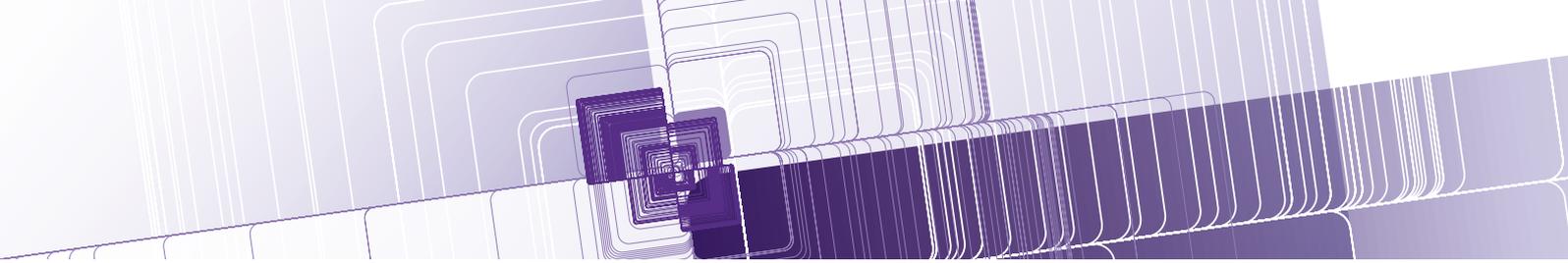
pour 2011 (-1.400 millions, soit -3,4% du PIB) n'aurait plus été que de l'ordre de -700 millions d'euros (soit à peu près -1,7% du PIB), attribuables à la mauvaise conjoncture. Qui plus est, les Administrations publiques auraient même été excédentaires.

Ainsi, la politique d'investissements, si elle est impérative, n'en grève pas moins la capacité de financement des Administrations. Le déchiffrage de la politique d'investissements de l'État, à l'instar de la politique fiscale, n'est naturellement guère chose aisée, et elle l'est d'autant moins que la communication en matière budgétaire relève souvent de l'imbroglio. C'est pourquoi, considérant leur importance dans le solde public jaugé selon les critères du pacte de stabilité, la CSL estime qu'un minimum de transparence en la matière rendrait l'évaluation de la politique d'investissement plus pratique et plus approfondie.

### **Chômage, logement et famille : pour une action davantage en cohérence**

Le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée ayant augmenté, logiquement, le nombre de demandeurs d'emploi non indemnisés a également progressé en 2010, après avoir baissé en termes relatifs en 2009 en raison de l'arrivée massive de nouveaux inscrits. Il importe dès lors d'assurer une prise en charge adaptée à la situation tendue sur le marché de l'emploi « national » et analyser si les mesures récentes améliorant la durée de l'indemnisation de certaines catégories de demandeurs d'emploi est suffisante. La CSL recommande donc une prolongation généralisée de la durée d'indemnisation au-delà de 365 jours, à l'instar de ce qui est pratiqué dans la plupart des pays de l'UE-15.

Les efforts dans l'intérêt du logement sont affichés comme priorité politique, alors que, par ailleurs, le législateur abolit la bonification d'intérêt et module le crédit d'impôt au niveau des droits d'enregistrements. La CSL regrette cette incohérence et réitère son rejet de ces mesures d'assainissement, d'autant plus que



l'absence de données chiffrées ne permet pas d'apprécier en connaissance de cause l'impact de la mesure sur les différentes catégories de ménages.

Enfin, si la CSL salue la volonté du Gouvernement d'agir en faveur des familles, notamment par le développement de l'infrastructure d'accueil pour la petite enfance, elle stigmatise toutefois le gel de l'indexation des prestations familiales en espèces. Certes, cette mesure avait été compensée par l'introduction d'un boni pour enfant, mais on sait dorénavant que cette compensation est elle-même rabotée. De plus, sur un plan individuel, le gel des prestations familiales peut conduire à des situations de baisse de la valeur réelle de celles-ci.

En matière de politique familiale, le Gouvernement mène, depuis quelques années déjà, une politique de remplacement progressif de prestations en espèces ou du gel de leurs montants par des prestations en nature. Cette politique défavorise « à la marge » des ménages résidents, parfois les moins aisés, parfois les plus aisés, mais touche en général surtout les ménages non résidents. La CSL tient à mettre en exergue cette problématique qui mène à une situation dangereuse de division de notre société, particulièrement dans le monde du travail. Cette façon de procéder, aux dépens des travailleurs non résidents, n'est aucunement à la hauteur de l'image d'un pays qui se veut capitale européenne et un laboratoire grand-régional de l'intégration européenne.

### 1.2.2. Mesures fiscales relatives à la crise financière et économique

La CSL s'interroge dans son avis, après avoir tiré un premier bilan de la situation économique et financière, non pas sur la nécessité d'actionner les manettes budgétaires mais bien sur l'ampleur de la réforme fiscale proposée. La CSL ne nie évidemment pas l'existence de déficits prévisionnels résultant potentiellement de la crise économique de 2008 et 2009, notamment pour l'année 2010 qui sert d'année de référence au plan d'assainissement budgétaire du Gouvernement, mais elle en conteste, d'une part, la gravité et, d'autre part, l'articulation.

Les finances publiques luxembourgeoises, tant en termes de solde que d'endettement, ont historiquement toujours été tendanciellement et structurellement saines. Le projet de loi budgétaire pour l'année 2011 est d'ailleurs venu confirmer l'analyse de la CSL, alors même que son avis sur le projet de loi portant introduction des mesures fiscales relatives à la crise financière et économique était en cours d'élaboration. Les finances publiques se trouveront en 2010, contrairement à toutes les prévisions de l'Exécutif et dès avant la mise en place du plan d'assainissement, dans une situation comparativement enviable, bien en dessous du seuil fatidique des 3% de besoin de financement dans le chef des Administrations publiques. La dette publique affichera pour sa part un ratio de 14% du PIB, hors stabilisation du secteur financier.

Par ailleurs, le projet s'inscrit manifestement dans une logique de renflouement pur et simple des caisses publiques en raison des déficits par lui anticipés, alors qu'il aurait pu opter pour une recomposition du paysage fiscal luxembourgeois à la faveur d'un meilleur équilibre entre les contribuables en fonction de leur capacité contributive respective.

En effet, avant comme après l'introduction de cette loi, la contribution fiscale n'apparaît guère optimale, toujours mal répartie entre les personnes physiques et morales, ces dernières n'assumant que quelque 20% de l'effort total, mais également entre les ménages. Pire, ce projet contribue même à renforcer davantage ce déséquilibre de la charge au détriment des catégories moyennes de revenus par l'introduction de la contribution de crise.

La CSL approuve l'introduction d'un taux marginal maximal de 39% et l'augmentation de l'impôt de solidarité pour les collectivités, qui constituent certes un pas dans la bonne direction, mais par trop timide. Si l'augmentation du taux marginal maximum à 39% est une mesure acceptable, elle n'améliore toutefois en rien la structure du barème d'imposition et ne corrige aucunement le phénomène de pression accrue sur les catégories moyennes de revenu (« Mittelstandsbuckel »).

La Chambre des salariés insiste en outre sur le maintien dans le texte de l'impôt minimum à charge des sociétés de capitaux qui sera voté par le Parlement. Il s'agit de la seule mesure qui contrebalance quelque peu l'important déséquilibre entre la charge fiscale des personnes physiques et morales. Le Gouvernement devrait donc fournir les motivations demandées par le Conseil d'État à l'instar des autres pays qui ont instauré une telle imposition minimale. À défaut et à titre subsidiaire, la CSL se prononce pour une solution de rechange à l'instar du Conseil d'État prévoyant une extension de l'imposition minimale à tous les organismes à caractère collectif ; il conviendra toutefois d'éviter que cette solution ne permette aux sociétés à participation financière d'échapper à nouveau à l'imposition.

En ce qui concerne la modulation du « Bëllëgen Acte », la CSL ne peut approuver cette mesure sans évaluation chiffrée de son impact, alors qu'elle pourrait le cas échéant aggraver la situation déjà tendue sur le marché du logement luxembourgeois.

De son côté, la contribution de crise n'est pas sociale, elle est proportionnelle. Si la mise en place d'un abattement à hauteur d'une fois le SSM corrige ce biais, cette disposition n'en renforce pas moins la pression sur les classes moyennes de revenus déjà relativement plus sollicitées par une progressivité de l'impôt sur les revenus insuffisamment échelonnée.

Pour ces raisons, la CSL s'oppose à cette disposition précise. Celle-ci est d'autant plus regret-

table qu'une pression à la modération salariale s'exerce sur le salariat, tant au niveau macro-économique qu'au niveau des négociations collectives, sans compter le chômage partiel qui s'est développé au cours des derniers mois. Les salaires sont d'autant plus bousculés que les charges des ménages s'alourdissent avec les récentes augmentations de diverses taxes, par exemple dans le domaine des services administrés. L'ensemble des mesures d'assainissement budgétaire déjà votées ou proposées ici, et notamment le resserrement de la vis fiscale pour les ménages à faible et moyen revenu, comporte le risque de se révéler au bout du compte contreproductif en cassant la dynamique encore fragile de reprise économique et de confiance des consommateurs et investisseurs.

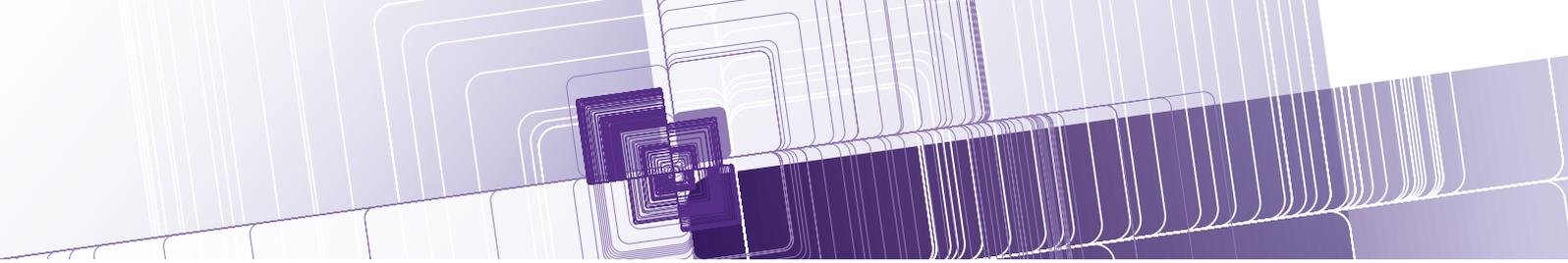
Cela étant, s'il s'avérait au cours de l'année 2011 que, in fine, la situation est bien plus tendue que la CSL ne l'a elle-même anticipée (l'onde de choc fiscale de la crise économique n'ayant peut-être pas encore fini de se propager), elle recommanderait alors d'entreprendre une véritable réforme fiscale de fond, dont elle propose une ébauche dans l'avis dont question. Celle-ci se traduira idéalement par une refonte sociale et solidaire du barème d'imposition et dans un souci d'éviter des déchets fiscaux : élargissement des tranches d'imposition, augmentation de leur nombre et, par exemple aussi, recours à un taux marginal maximal beaucoup plus élevé à partir d'un certain seuil de revenu, de même qu'une plus juste contribution des personnes morales à l'effort collectif, dont elles s'éloignent de plus en plus.

### 1.2.3. Droit d'établissement

Ce projet, en transposant certaines dispositions des directives 2006/123/CE du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur et 2005/36/CE du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, a pour objet de fournir un nouveau cadre légal au droit d'établissement au Luxembourg. Ce faisant, il prévoit d'abroger la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

La Chambre des salariés profite du présent projet de loi pour rappeler au législateur national qu'il est essentiel d'intervenir sur le plan européen pour fortifier les droits sociaux parallèlement à la mise en œuvre de plus en plus poussée des principes de libre prestation de services et de libre établissement.

Toute entreprise peut obtenir sur demande, une autorisation d'établissement. La demande d'autorisation d'établissement reste préalable au droit d'établissement. L'autorisation d'établissement



est délivrée par le ministre après une instruction administrative.

À ce jour l'enquête administrative est suivie d'un avis d'une commission consultative composée, entre autres, de représentants des chambres professionnelles. Cette étape sera supprimée étant donné que l'article 14.6 de la directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur pose l'intervention directe ou indirecte d'opérateurs concurrents, y compris au sein d'organes consultatifs, dans l'octroi d'autorisations ou dans l'adoption d'autres décisions des autorités compétentes comme une exigence interdite. Actuellement cette commission est composée de représentants de ministères et de représentants des chambres professionnelles.

L'article 14.6 de la directive services interdit en effet l'intervention directe ou indirecte d'opérateurs concurrents dans la procédure d'autorisation, mais à l'exception des ordres et associations professionnels ou autres organisations qui agissent en tant qu'autorité compétente. Au vu de ces exceptions, la CSL se demande si cette commission ne pourrait pas être maintenue telle quelle. Cela d'autant plus qu'en ce qui concerne la demande d'autorisation particulière des grandes surfaces, la commission d'équipement commercial est maintenue par les auteurs du projet. Or, celle-ci prévoira aussi les représentants de la chambre de commerce et des métiers comme membres.

La CSL demande en tout cas le maintien d'une commission pour aviser les demandes individuelles d'autorisation d'établissement et demande expressément à en faire partie. Rien ne s'oppose en effet à ce que des représentants de la Chambre des salariés en fassent partie, ceux-ci ne pouvant aucunement être considérés comme opérateurs concurrents au sens de la directive. Or, il est important pour la CSL de pouvoir aviser ces demandes, les nouveaux établissements créés étant les futurs employeurs de ses ressortissants.

La loi actuelle prévoit en outre la nécessité d'une autorisation particulière pour les projets de surface commerciale dépassant 2000 m<sup>2</sup> de surface de vente ainsi que le recours obligatoire à une étude de marché.

Alors que la directive « Services » interdit purement et simplement les tests économiques,

l'étude de marché, qui constitue depuis 1988 l'instrument privilégié dans le régime luxembourgeois afin de cristalliser cette notion d'équilibre de la distribution voulue par le législateur, ne peut plus être exigée.

Le nouveau texte reprend en grande partie les exigences posées par le règlement actuel dans le cadre de l'étude de marché. Seul le mot clé « étude de marché » est supprimé. La CSL se permet ainsi d'émettre un doute quant au fait de savoir si le législateur n'a pas de fait maintenu le test économique interdit par la directive service.

En ce qui concerne la nouvelle composition de la commission d'équipement commercial. Le projet prévoit que la commission d'équipement commercial prévue à l'article 35 du projet de loi est composée de huit membres, représentant, respectivement :

- le ministre ayant dans ses attributions les autorisations d'établissement,
- le ministre ayant dans ses attributions l'aménagement du territoire,
- le ministre ayant dans ses attributions l'intérieur,
- le ministre ayant dans ses attributions les transports,
- le ministre ayant dans ses attributions les travaux publics et les infrastructures publiques,
- la chambre de commerce,
- la chambre des métiers,
- l'union luxembourgeoise des consommateurs.

La Chambre des salariés ne sera donc plus représentée au sein de cette commission. Or, la CSL exige aussi pouvoir désigner un représentant dans cette commission comme c'est le cas actuellement.

Si la Chambre des salariés fait à ce jour partie de cette commission, c'est parce que les grandes surfaces, une fois créées, vont engendrer des emplois qui seront alors occupés par ses ressortissants. La CSL est donc impliquée au même titre que les chambres professionnelles patronales dans les questions de mise en place de ces grandes surfaces. Elle demande par conséquent à ce que le législateur amende le projet sur ce point.

## 1.2.4. Services postaux

### Finalité

L'étape finale de la libéralisation des services postaux a été décidée lors du Conseil européen des Ministres en charge des services postaux au 1<sup>er</sup> octobre 2007 où 25 États membres s'étaient prononcés pour l'ouverture en 2011 des services postaux à la concurrence. Après l'adoption du texte par le Parlement européen en deuxième lecture, la modification de la directive postale est approuvée par le Conseil européen en février 2008 et publiée au Journal officiel N° L052 le 27 février 2008 à la page 3.

La directive prévoit l'ouverture complète du marché des services postaux d'ici le 31 décembre 2010 au plus tard. Toutefois la directive autorise certains États membres (Chypre, République tchèque, Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pologne, Roumanie et Slovaquie) de reporter sa mise en œuvre de deux années, sous réserve d'en informer au préalable la Commission européenne.

En date du 18 mars 2008, le Luxembourg informe la Commission européenne qu'il reportera la mise en œuvre de la directive 2008/6/CE du Parlement européen et du Conseil du 20 février 2008 modifiant la directive 97/67/CE en ce qui concerne l'achèvement du marché intérieur des services postaux de la Communauté jusqu'au 31 décembre 2012, sur base de l'article 3 de la directive.

Selon l'exposé des motifs, la mise en œuvre nécessite un remaniement complet de la loi modifiée du 15 décembre 2000 sur les services postaux et les services financiers postaux. Au lieu et en place d'un projet modificateur, le législateur propose pour deux raisons indépendantes l'une de l'autre, un projet cohérent d'une nouvelle loi sur les services postaux :

1. Une des pierres angulaires du cadre législatif en vigueur doit être abandonnée les services réservés. Cet abandon, conséquence d'une ouverture totale du marché, vide certaines dispositions clés du texte actuel de tout contenu.
2. Les services financiers postaux sont spécifiques à un seul acteur du secteur, l'entreprise des postes et télécommunications.

Le dispositif légal les concernant n'a pas sa place dans un texte réglementant l'ensemble du secteur économique postal, mais bien dans le dispositif de la loi organique de l'établissement public visé, c'est-à-dire dans la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications (EPT).

Le projet de loi est une réécriture - dans la logique de la directive 2008/6/CE - de la première partie de la loi modifiée du 15 décembre 2000 sur les services postaux et les services financiers postaux intitulée « Première partie - Des services postaux ». Il est proposé d'intégrer la deuxième partie de cette loi, partie intitulée « Des services financiers postaux » dans le dispositif de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications.

### Revendications de la CSL

Dans son avis, la CSL a posé un certain nombre de revendications parmi lesquelles :

#### 1. Garantir l'accès des citoyens au service public universel

Dans le cadre du maintien voire d'une amélioration des services de qualité, la CSL insiste sur le fait que les bureaux de poste qui sont répartis à travers tout le pays soient également maintenus à l'avenir si l'on veut garantir à chaque citoyen l'accès au service postal universel. Voilà pourquoi elle exige qu'une telle disposition légale soit inscrite dans le titre III du projet de loi intitulé « droits des utilisateurs finals ».

#### 2. Une extension de la distribution au samedi n'est pas justifiée et risque d'aboutir à une généralisation du travail de samedi

La CSL se prononce catégoriquement contre une extension de la distribution au samedi alors qu'elle ne voit pas la plus-value pour l'utilisateur final. Une telle extension engendrerait pour l'EPT seule un coût supplémentaire d'environ 14 millions d'euros par an, ce qui est loin d'être négligeable par rapport à un montant de recettes de 124,6 millions d'euros enregistré pour l'année 2008.

De même redoute-t-elle qu'une extension du service postal universel au samedi risque d'entraîner une détérioration des conditions de travail des salariés chargés de l'exécution de ce service, voire même une généralisation du travail de samedi dans des secteurs économiques qui ont un lien plus ou moins étroit avec la distribution du courrier.

### 3. Garantir une concurrence loyale des acteurs du marché postal

Afin d'éviter une distorsion de la concurrence au moment de la libéralisation du marché postal à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, notre Chambre propose les mesures suivantes :

- Déclarer d'obligation générale la convention collective du personnel salarié des EPT à tous les opérateurs du marché postal, à l'exclusion évidemment des agents de droit public de l'EPT.

Afin d'empêcher que la concurrence entre les prestataires de services postaux se fasse au détriment du personnel salarié y travaillant, notre Chambre propose de déclarer d'obligation générale la conven-

tion collective du personnel salarié de l'EPT à tout le secteur, convention collective réunissant dorénavant les deux catégories de salariés – employés privés et ouvriers – ayant existé jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique. A ce sujet, la CSL tient à noter que le Gouvernement lui-même s'est prononcé en faveur d'une convention collective de branche pour protéger les salariés du secteur.

- Modifier la loi du 25 juin 2009 sur les marchés publics.

Notre Chambre exige que le critère des conditions de travail et de rémunérations du personnel salarié des soumissionnaires doive davantage être pris en considération dans l'appréciation de l'offre régulière afin d'éviter que le marché soit attribué uniquement en raison de considérations purement économiques au soumissionnaire qui répercute cet avantage économique au détriment des conditions de travail et de rémunérations de son personnel salarié.

#### 1.2.5. Réforme des soins de santé

La Chambre des salariés a été saisie pour avis d'un projet de loi en gestation. En effet, parallèlement aux travaux de consultation des organes prévus dans la procédure législative, ont lieu des **négociations entre Gouvernement et prestataires de soins**, qui risquent d'avoir des implications sur le projet final soumis au vote du Parlement. Ainsi, chaque jour nous fournit sa dose de commentaires et de revirements en matière de réforme de soins de santé, ce qui rend la tâche des instances consultatives assez désagréable.

En date du 10 novembre 2010, le **comité directeur de la Caisse nationale de santé (CNS)**, a adopté le budget de l'exercice 2011 en décidant, contre les voix des représentants des assurés, des mesures d'économies statutaires à hauteur de 20 millions d'euros, tout en précisant que cette décision était liée au maintien dans le projet de loi d'une économie correspondante à réaliser à charge des prestataires de soins.

La CNS a en outre arrêté un relèvement du taux de cotisation de 0,2% à charge partagée entre les assurés, les employeurs et l'État.

Ces décisions trouvent leur reflet dans des **amendements gouvernementaux** soumis à notre Chambre en date du 15 novembre 2010.

A cela, il convient d'ajouter que le projet de loi renvoie en permanence à des **règlements grand-ducaux** alors que certaines dispositions y prévues devraient faire l'objet du projet de loi lui-même. Notre Chambre ne peut pas s'exprimer sur le contenu et la compatibilité des règlements grand-ducaux qui n'ont pas été joints au présent projet de loi avec lequel ils devraient, en somme, former un tout cohérent.

La Chambre des salariés estime par conséquent qu'un projet de loi mieux préparé aurait pu lui être soumis, lequel aurait aussi pu prendre en compte les revendications des organisations syndicales les plus représentatives

consultées préalablement.

Contrairement aux annonces ambitieuses du **programme gouvernemental** de 2009 en matière de santé, l'objectif principal du projet de loi sous avis est non pas de mettre la santé de l'individu au premier plan, mais la limitation de la progression des coûts en matière de santé. Loin d'associer tous les acteurs à une démarche holistique en matière de santé, qui accorderait notamment une importance accrue à la prévention et à la détection précoce des maladies, le projet de loi cimente le pouvoir discrétionnaire du Gouvernement, qui pourra décider unilatéralement de la politique à mener en matière de santé tout en imputant les coûts y relatifs aux partenaires sociaux.

La CSL réclame l'élaboration rapide d'un projet de loi en matière de **droits des patients** ayant également pour but l'élaboration d'une véritable **charte des droits des patients** basée sur des principes énoncés dans le présent avis.

Pour ce qui est de l'introduction du **médecin référent**, la CSL est d'avis que les dispositions du projet de loi induisent en erreur dans la mesure où les patients, dans leur majorité, disposent, d'ores et déjà, d'un tel médecin qui, en règle générale, est leur médecin traitant. Voilà pourquoi elle approuve les amendements du Gouvernement limitant la mission du médecin référent à guider et à conseiller le patient. Le recours à un médecin référent ou le refus d'y recourir par le patient ne peut avoir des conséquences désavantageuses pour ce dernier au niveau de la prise en charge des actes médicaux et, ergo, du libre choix du médecin.

Si l'idée de regrouper toutes les données médicales et autres informations concernant le patient dans un **dossier de soins partagé** (DSP) est tout à fait louable, le texte manque de précision en ce qui concerne la création, la gestion, la sécurité et la suppression d'un tel dossier, les conditions d'accès à ce dossier ainsi que les personnes y ayant accès. En ce qui concerne la demande éventuelle d'un employeur, la CSL exige d'introduire dans le code du travail une disposition interdisant à tout employeur de demander des renseignements sur le DSP du salarié ou même du candidat à un poste, sous peine de sanctions pénales.

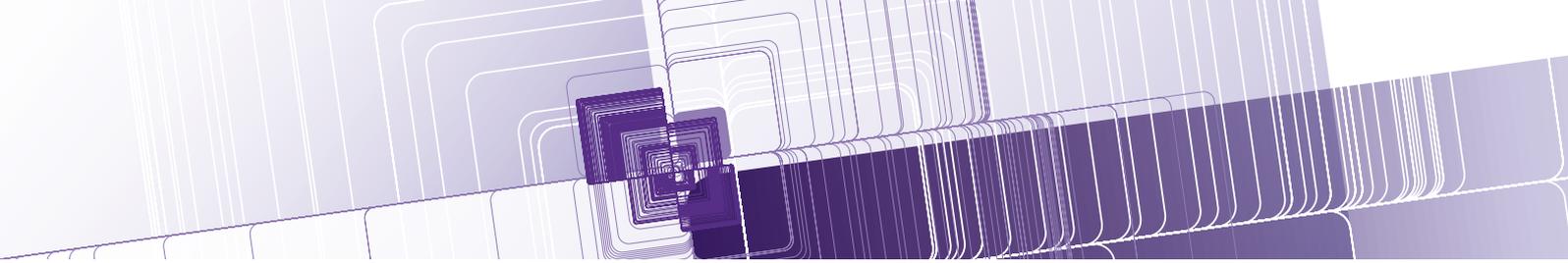
Pour ce qui est de la prise en charge des frais

de santé, notre Chambre demande une application généralisée du **tiers payant**, étant donné qu'une telle mesure sera plus simple et qu'un certain nombre de prestations sont déjà, à l'heure actuelle, prises en charge directement. A titre subsidiaire, la CSL propose que la CNS applique le tiers payant à 100% pour tout bénéficiaire du revenu minimum garanti et du revenu pour personnes gravement handicapées, ce qui a l'avantage de préserver l'anonymat du patient, qui n'aurait pas à faire une démarche auprès de l'office social. En outre, pour les médicaments remboursables à moins de 100%, la CSL propose d'introduire une disposition prévoyant que la CNS rembourse la participation financière aux bénéficiaires du revenu minimum garanti et du revenu pour personnes gravement handicapées sur base de la facture envoyée par le pharmacien.

En matière d'organisation et de financement de l'assurance maladie, la CSL ne peut accepter l'orientation du projet de loi visant à accorder de plus en plus de pouvoir de décision au Gouvernement tout en imputant le coût financier principalement à la CNS. L'État renoncera effectivement au remboursement intégral des indemnités en relation avec la maternité et réduira sa participation à moins de 40% du total des recettes. La CSL plaide au contraire pour le maintien du **pouvoir de gestion et de décision des partenaires sociaux** et le respect du **conventionnement général** qui peut être considéré comme un puissant bouclier contre l'introduction d'une médecine à deux vitesses.

Toutefois, la défense du conventionnement obligatoire généralisé par notre Chambre ne peut en aucun cas être interprétée comme une mise en question de l'**obligation des prestataires** de soins de fournir leur contribution à l'assainissement financier du système de santé. En effet, notre Chambre rappelle que l'augmentation de la participation des assurés décidée par le comité directeur de la CNS est liée au maintien dans le projet de loi d'une économie correspondante à réaliser à charge des prestataires de soins.

A l'augmentation du taux de cotisation et au relèvement des participations statutaires des assurés, la Chambre des salariés préfère une **suppression du plafond cotisable**, mesure qui



rapporterait, à elle seule, 180 millions d'euros.

Pour ce qui est du **secteur hospitalier**, la CSL partage les préoccupations du Gouvernement quand il veut introduire une **meilleure pilotabilité** dans le système. En effet, actuellement, dans un esprit de concurrence, les hôpitaux acceptent en permanence une surcharge de travail, reléguant au second plan le programme réglementé des activités, en dépit de tous les risques que cela implique pour les patients et le personnel. Le développement des **médecins salariés** permettrait une meilleure coordination entre activités régulières et médecine d'urgence, une planification raisonnée des capacités en lits, l'observation des règles élémentaires de fonctionnement et des formes d'organisation temporaires.

Toutefois, notre Chambre regrette que, une fois de plus, la maîtrise des coûts soit au centre des préoccupations. Ainsi, **l'enveloppe budgétaire globale** initiale, qui devrait réduire la progression des coûts à 3%, sera dans tous les cas insuffisante.

En ce qui concerne le **médecin-coordonateur**, la CSL demande que celui-ci soit dans tous les cas un médecin salarié de l'hôpital faisant partie du personnel de l'hôpital, puisque le

coordonateur doit être une personne impliquée totalement à l'activité de l'hôpital. Le médecin-coordonateur doit faire partie de la direction médicale de l'hôpital et avoir un pouvoir d'organisation effectif, sinon cette fonction n'a pas de raison d'être et génère uniquement des charges financières et administratives considérables.

La Chambre des salariés déplore que le concept de **filière de soins intégrée** prévu par le projet de loi soit totalement flou et que des dispositions claires et précises relatives à l'organisation des filières et des centres de compétences fassent défaut. Elle note que rien n'empêche les établissements hospitaliers de collaborer sous l'égide de la législation actuelle.

Finalement, la CSL, qui rappelle que la qualité élevée est un principe fondamental d'un système de soins, demande un véritable **contrôle de qualité automatique et permanent**, qui serait basé sur des standards internationaux comparables.

La Chambre des salariés peut uniquement donner son accord au projet de loi et aux amendements y relatifs si le Gouvernement tient compte des observations formulées dans le présent avis. Par ailleurs, un certain nombre de questions soulevées exigent une clarification avant le vote final du projet de loi amendé.

### 1.2.6. Effets légaux de certains partenariats

Les textes en cause étant susceptibles de présenter sous certains aspects un intérêt direct pour ses ressortissants, la Chambre des salariés s'est autosaisie en vue de leur analyse.

Outre la reconnaissance des partenariats conclus à l'étranger, le projet entend clarifier certaines dispositions de la loi du 9 juillet 2004 ou étendre le bénéfice de certaines mesures accordées aux époux, également aux partenaires. Le texte du projet de loi insère des dispositions additionnelles dans la loi du 9 juillet 2004, afin de renforcer le système actuel de partenariat inscrit au répertoire civil et dans un fichier visé par les dispositions du Nouveau Code de Procédure civile. Par ailleurs, la refonte législative offre davantage de sécurité juridique et de transparence aux personnes concernées (et à leurs enfants), ainsi qu'aux tiers. En matière de droit du travail, le projet entend accorder à tous les salariés du secteur privé - qu'ils soient mariés ou liés par un partenariat - les mêmes droits en matière de congés extraordinaires.

#### **Remarque ponctuelle relative aux modifications apportées à la loi du 9 juillet 2004**

Dorénavant, la loi modifiée du 9 juillet 2004 est censée comporter une disposition retenant le principe de la reconnaissance des partenariats étrangers par l'inscription, au répertoire civil, d'un partenariat valablement déclaré ou conclu à l'étranger.

La Chambre des salariés dénote sa pleine approbation dudit principe de reconnaissance des partenariats de droit étranger. Cette démarche de grande envergure nécessite après l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition légale une réelle politique de sensibilisation du grand public permettant aux personnes concernées de connaître l'existence, l'étendue et le contenu de leurs nouveaux droits.

Néanmoins, dans le souci d'éviter un contournement de l'esprit de la loi, la Chambre des salariés estime nécessaire et indispensable de prévoir dans le futur texte le contrôle du respect des conditions légales (luxembourgeoises) tant au moment de la conclusion du partenariat étranger qu'au moment de la demande adressée au parquet en vue de sa reconnaissance au Luxembourg.

Notre Chambre professionnelle soulève encore l'impossibilité quasi matérielle pour les ressortissants de pays tiers de l'accomplissement dans leur chef au moment de la conclusion du partenariat étranger de la condition relative à la résidence légale sur le territoire luxembourgeois. Cette condition ne devrait, aux yeux de la Chambre des salariés, jouer qu'à la date de la demande de reconnaissance au Luxembourg du partenariat étranger.

#### **La modification du Code du travail**

Devant la nécessité de mettre sur un pied d'égalité les salariés vivant en partenariat avec ceux engagés dans les liens du mariage, l'alinéa premier de l'actuel article L. 233-16 du Code du travail relatif aux congés extraordinaires pour des raisons d'ordre personnel, a été complété par le terme « partenaire », afin d'étendre les congés extraordinaires accordés aux personnes en relation maritale également aux personnes vivant en partenariat.

La Chambre des salariés salue vivement cette refonte législative qui met enfin un terme à une discrimination injustifiée en garantissant désormais en matière de congés extraordinaires un traitement identique de tous les salariés, qu'ils vivent en partenariat déclaré luxembourgeois ou étranger ou qu'ils soient liés par le mariage.

### 1.2.7. Aide à l'enfance et à la famille

La Chambre des salariés critique tout d'abord la façon de légiférer du Gouvernement sans avoir impliqué au préalable les organisations professionnelles œuvrant dans le domaine des mesures d'aide à l'enfance et à la famille ainsi que les organisations syndicales représentatives dans ce secteur.

Ensuite notre Chambre se doit de constater qu'aucune base légale expresse n'est prévue dans la loi du 16 décembre 2008 habilitant le recours à des projets de règlements grand-ducaux en vue d'exécuter certaines dispositions de la loi.

Puis notre Chambre est d'avis que certaines dispositions prévues dans les règlements grand-ducaux devraient figurer dans le texte même de la loi. Il en va ainsi par exemple de l'organisation et du fonctionnement de l'Office national de l'enfance (ONE) ainsi que du Conseil supérieur de l'aide à l'enfance et à la famille. Il en est de même du régime applicable au « coordinateur des projets d'intervention ». Selon la CSL, il est malsain au regard de la lisibilité et de la transparence des textes de loi d'avoir systématiquement recours à des règlements grand-ducaux qui échappent au contrôle du Parlement et permettent ainsi au Gouvernement de les modifier à tout moment à sa convenance.

La CSL critique la procédure très lourde du processus d'aide à l'enfance, le degré de complexité des textes laissant intervenir une multitude d'acteurs tels que l'ONE, les coordinateurs des projets d'intervention sur le terrain, les équipes multidisciplinaires, les prestataires des mesures d'aide sociale, le jeune et sa famille ainsi que surtout le manque de coordination entre les différents acteurs.

Le service de coordination des projets d'intervention se voit attribuer en vertu des présents projets de règlements grand-ducaux un rôle clé et devra occuper une place particulièrement importante, institutionnalisée en tant que relais entre les prestataires d'aides et l'ONE, dans le processus de protection de l'enfance. De l'avis de la Chambre des salariés, la délimitation des compétences ainsi que les grandes lignes relatives aux droits et obligations respectifs des acteurs, de même que les interactions entre ces partenaires devraient plutôt relever du domaine réservé à la loi, les précisions supplémentaires pouvant tout au plus faire l'objet de mesures d'exécution via règlement grand-ducal.

Finalement, la CSL s'est permise de faire quelques remarques ponctuelles concernant chacun des sept projets de règlements grand-ducaux.

## 1.2.8. Mesures temporaires en matière d'emploi et de chômage

Dans sa réunion plénière du 22 juin 2010, la Chambre des salariés a adopté son avis sur le projet de loi ayant d'une part introduit certaines mesures temporaires afin de promouvoir l'emploi et d'autre part adapté à titre définitif certaines modalités d'indemnisation du chômage.

### 1. Les mesures temporaires

Ce projet de loi modifie pour une durée temporaire de 24 mois certaines dispositions du Code du travail.

#### Exemption des charges sociales du nouvel employeur d'un salarié retrouvant un emploi pendant sa dispense de travail

Le projet de loi propose que « les charges sociales relatives au complément différentiel éventuel ainsi que celles relatives au salaire payé par le nouvel employeur restent à charge de l'ancien employeur pour la durée du préavis restant à courir et jusqu'à concurrence de l'ancien salaire ».

La CSL estime que cette disposition est imprécise ; elle propose de reprendre le libellé du commentaire des articles qui lui semble plus clair : « L'ancien employeur sera tenu de payer, pour le restant du préavis, les charges sociales relatives au complément différentiel éventuel ainsi que celles relatives au salaire payé par le nouvel employeur jusqu'à concurrence de l'ancien salaire ».

La CSL suggère de limiter le bénéfice de cette exemption des charges sociales aux entreprises ayant respecté leur obligation de déclarer les postes devenant vacants dans leur entreprise.

#### Prolongation de la durée d'indemnisation de certains chômeurs

##### • Chômeurs de 45 ans accomplis

Actuellement lorsque le chômeur indemnisé âgé de cinquante ans accomplis justifie de vingt années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension, il peut bénéficier d'une prolongation de six mois de ses droits à l'indemnisation.

La limite d'âge de cinquante ans est abaissée à quarante-cinq ans.

La CSL salue cette mesure qui répond à sa demande de prolonger la période d'indemnisation, bien qu'elle eût préféré une prolongation générale applicable à tous les demandeurs d'emploi.

##### • Salariés licenciés par une entreprise en difficultés

Le chômeur indemnisé, inscrit au chômage suite à un licenciement réalisé par une entreprise bénéficiant du chômage partiel depuis six mois au moins au moment du licenciement ou suite à une cessation des affaires de l'employeur, aura droit à une prolongation de sa période d'indemnisation de six mois au plus.

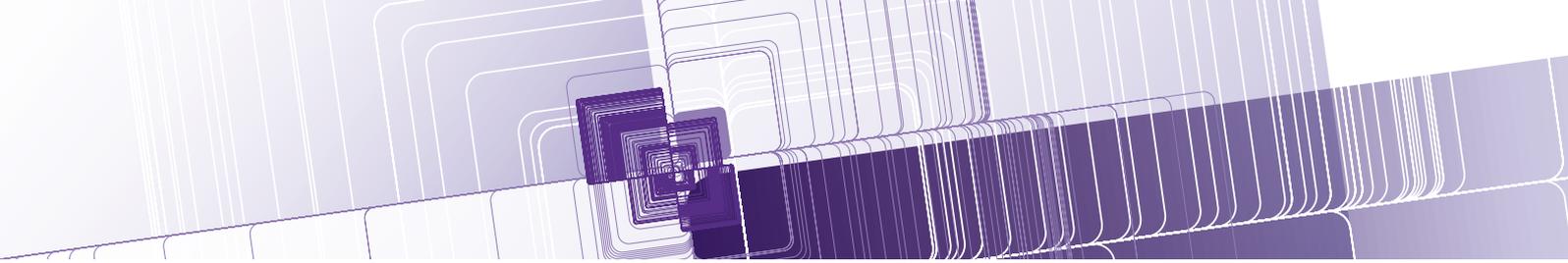
La CSL réitère sa revendication de voir prolongée la période d'indemnisation applicable à tous les demandeurs d'emploi. Aux yeux de la CSL, cette prolongation se justifie pour plusieurs raisons. Le chômage de longue durée est en augmentation. De plus, le Luxembourg est, avec en principe douze mois d'indemnisation maximum, un des pays pour lesquels la durée d'indemnisation maximum est la plus faible ; seuls le Royaume-Uni et l'Italie indemnisent moins longtemps leurs chômeurs.

Dans l'hypothèse où la prolongation de l'indemnisation ne peut pas être généralisée, il convient que les possibilités de prolongation accordées par le futur texte soient justifiées par des raisons objectives et visent tous les chômeurs en situation réellement précaire.

Une telle prolongation devrait également s'appliquer aux chômeurs indemnisés qui suivent une mesure de formation certifiée ou qualifiante utile à leur parcours professionnel.

##### Modification du plafond d'indemnisation

Si l'indemnité de chômage qui s'élève à 80% (voire 85%) du salaire brut antérieur reste plafonnée à 2,5 fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés, les plafonds dégressifs que le Code fixe actuellement à 200% après six mois d'indemnisation et 150% après douze mois d'indemnisation sont modifiés.



L'application du premier taux dégressif est décalée de trois mois alors que l'application du taux de 150% est suspendue pour éviter ainsi une trop grande perte de revenu au chômeur indemnisé pendant une période dépassant six, voire douze, mois.

### **Prime d'encouragement à l'embauche**

Tout employeur qui engage par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée un chômeur indemnisé âgé de plus de 30 ans a droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi de 80% du salaire effectivement versé pendant les trois premiers mois du contrat, y inclus la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période.

- **Chômeurs de plus de 30 ans en fin de droits**

Cette prime d'encouragement est limitée à l'embauche d'un chômeur bientôt en fin de droit ou qui vient de perdre ses droits à indemnisation.

- **Contrat toujours en vigueur un an après l'engagement**

Le droit au remboursement de l'employeur naît douze mois après l'engagement et à condition que le contrat soit toujours en vigueur à ce moment.

La CSL demande un suivi rigoureux des employeurs bénéficiaires de cette prime d'encouragement. A ce titre, un licenciement non justifié intervenant après la fin du délai d'un an doit entraîner le remboursement de la prime au Fonds pour l'emploi.

- **Préservation des droits à indemnisation du chômeur**

Pendant les premiers 12 mois du contrat à durée indéterminée le droit à une prolongation du chômage est, le cas échéant, préservé. Si le contrat est résilié avant l'acquisition de nouveaux droits à indemnisation, le chômeur retrouve son droit initial à une prolongation.

- **Durée limitée**

Cette prime est temporaire et s'applique à tous les contrats conclus pendant les 24 mois suivant la date de l'entrée en vigueur de la future loi.

### **Nouvelles dispositions temporaires en matière de chômage partiel**

Le projet de loi soumis pour avis a pour objet de compléter la loi du 17 février 2009 ayant modifié les dispositions actuelles relatives au chômage partiel de source conjoncturelle.

Cette loi de février 2009 a introduit deux mesures temporaires d'abord applicables pour l'année 2009, puis étendues à l'année 2010, afin de venir en aide à certaines entreprises.

Dans le cadre de la politique générale de maintien dans l'emploi, le présent projet de loi proroge ces deux mesures temporaires pour les rendre applicables également en 2011 et ajoute deux nouvelles mesures temporaires, à savoir l'exemption des cotisations patronales sur l'indemnité compensatoire de chômage partiel pour certaines entreprises et la possibilité pour des entreprises appartenant à des secteurs non déclarés en crise d'être admises au chômage partiel de source conjoncturelle. Ces mesures seront applicables pendant 24 mois à partir de l'entrée en vigueur de la future loi.

De manière générale, la CSL demande une plus grande transparence dans les statistiques relatives au dispositif du chômage partiel. Afin de pouvoir évaluer l'impact de celui-ci dans le cadre de la lutte contre le chômage, il y a lieu de publier non seulement le nombre de demandes et de demandes accordées, mais aussi le nombre effectif de salariés concernés finalement par une réduction effective de leur durée de travail.

La CSL estime que le dispositif du chômage partiel constitue un instrument de politique sociale indispensable, notamment en temps de crise économique généralisée, permettant de réduire le recours aux licenciements économiques.

Si cette mesure permet aux salariés de garder leur emploi, elle doit toutefois également être considérée comme une faveur accordée aux entreprises leur permettant de garder leurs salariés qualifiés. De plus, l'indemnité compensatoire est pendant une phase temporaire quasi intégralement prise en charge par le Fonds pour l'emploi. Dans un souci d'équité envers les salariés et de maintien de leur pouvoir d'achat, la Chambre des salariés exige qu'en contrepartie le salaire soit pris en charge à 100%.

Vu l'envergure et la multitude des aides qui ont et seront accordées aux entreprises dans le cadre du plan de conjoncture du Gouvernement et du présent projet de loi, notre Chambre réclame une indemnisation intégrale (100%) de la part de l'État pour les salariés faisant l'objet d'un chômage partiel. En effet, une perte de salaire, même de 10%, constitue souvent une entrave sérieuse au budget des salariés à faible revenu ainsi qu'un écueil non négligeable pour relancer la demande intérieure. Si le taux de 100% ne peut pas être appliqué de manière générale à tout salarié en chômage partiel, au moins devrait-il être appliqué aux salariés participant à une mesure de formation ou de rééducation professionnelles organisées par l'employeur ou l'État, actuellement indemnisé à hauteur de 90%.

Une dernière solution alternative serait qu'en cas de retour à meilleure fortune de l'entreprise, celle-ci devrait rembourser aux salariés le montant de leur salaire perdu pendant les périodes de chômage partiel (10 ou 20%).

## **2. Les mesures définitives**

### **Ajout d'un sujet obligatoire au plan de maintien dans l'emploi**

Le projet de loi soumis pour avis ajoute des mesures spéciales pour salariés âgés, ce qui trouve l'appui de la CSL.

De manière générale, la CSL considère que l'ajout de mesures spéciales en faveur des salariés âgés sur la liste de sujets à négocier dans le cadre de l'établissement d'un plan maintien dans l'emploi risque d'être peu efficace si le dispositif en lui-même ne devient pas plus contraignant.

Une simple invitation à discuter un plan de maintien dans l'emploi est insuffisante. Les partenaires sociaux doivent avoir l'obligation de négocier ; il doit s'agir au moins d'une obligation de moyens à leur charge avec, au terme de la procédure de négociation, une procédure devant l'Office national de conciliation, à l'image de la procédure existant en matière de licenciement collectif.

De même, au cas où l'un des partenaires sociaux demande le début de négociations d'un plan de maintien dans l'emploi et que l'autre partie

s'y oppose, la loi devrait prévoir la possibilité pour le partenaire demandeur de lancer la procédure de conciliation devant l'Office national de conciliation.

Sans aucun doute, la situation serait différente si les représentants du personnel avaient plus de pouvoir en matière de la gestion de l'emploi de leur entreprise.

A cet égard, 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.

### **Raccourcissement du délai d'inscription**

Le projet de loi propose de fixer la réception de la lettre de licenciement comme point de départ du délai de 2 semaines endéans lequel l'inscription à l'ADEM doit avoir lieu.

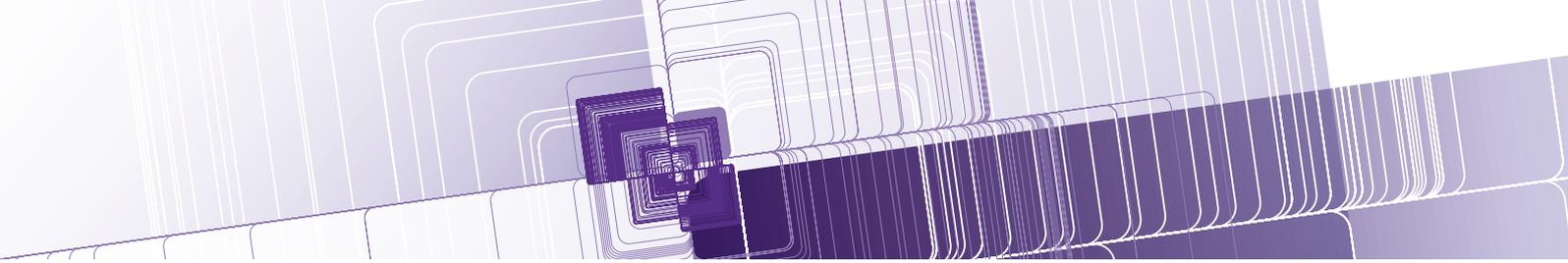
En cas d'inscription tardive le droit à l'indemnité de chômage du demandeur d'emploi sera, le cas échéant, réduit d'un nombre de jours égal au nombre de jours de retard par rapport à la date limite ci-dessus. Cette réduction sera imputée dès l'ouverture du droit.

La Chambre des salariés s'oppose formellement à cette disposition du projet soumis pour avis.

S'il est évidemment souhaitable que les personnes visées s'inscrivent aussi rapidement que possible auprès des services de l'ADEM, il n'y a pas lieu de les sanctionner en cas d'inscription au-delà d'un certain délai.

La CSL doute que toutes les personnes concernées à l'avenir par cette mesure seront réellement informées de cette obligation. Elles se verront alors raccourcir leur période d'indemnisation qui est pourtant déjà une des plus courtes en Europe.

Il se peut d'ailleurs que la personne concernée se trouve dans l'impossibilité de répondre à cette obligation. Il faudrait donc pour le moins prévoir la possibilité de pouvoir justifier une non-inscription dans le nouveau délai par des motifs objectifs sans que cela entraîne une diminution des droits.



Les auteurs du projet semblent considérer que les demandeurs d'emploi sont potentiellement peu intéressés à retrouver un emploi et plutôt disposés à ne pas respecter leurs obligations. Si tel était le cas, la Chambre des salariés ne pourrait que condamner une telle approche.

D'un autre côté, il est manifeste et prouvé que les employeurs ne respectent pas leurs obligations de déclaration des postes vacants sans que cela ne semble déranger outre mesure les autorités compétentes, alors que dans les cas où les employeurs engagent des demandeurs d'emploi, ces embauches sont en outre de plus en plus subventionnées. La responsabilité sociale des entreprises ne semble jouer que quand elle est rémunérée. En effet, la CSL relève que les mesures en faveur de l'emploi constituent pour la plupart des incitations financières positives en faveur des entreprises et non des sanctions.

C'est pourquoi, la CSL s'oppose au système de sanction instauré par le présent projet en cas d'inscription tardive du demandeur d'emploi et demande plutôt l'instauration de mesures incitatives positives. Ainsi le salarié qui respecte son délai d'inscription pendant la période préavis pourrait bénéficier d'une prolongation de ses droits d'indemnisation en cas de besoin et/ou une prime au niveau de son indemnité (5% de plus par exemple) pour une durée équivalant à la période s'écoulant entre sa date d'inscription au chômage et la fin de son préavis.

*Cette disposition n'a pas été reprise dans la loi finalement adoptée.*

### 1.2.9. Aides au logement

Lors de son assemblée plénière du 18 octobre 2010, la CSL a adopté deux avis relatifs à un projet de loi et un projet de règlement grand-ducal concernant les aides au logement.

Le projet de loi supprime la bonification d'intérêt inscrite dans la loi du 25 février 1979 concernant l'aide au logement (ci-après loi du 25 février 1979).

Le projet de règlement grand-ducal a pour objet d'adapter la réglementation relative aux aides individuelles au logement pour tenir compte des lacunes constatées en pratique, ainsi que des évolutions sociodémographiques.

#### 1. Suppression de la bonification d'intérêt

Selon les auteurs de ce projet de loi, cette mesure s'inscrit dans la volonté gouvernementale d'endiguer la détérioration des finances publiques - déficit des finances publiques et hausse de la dette publique.

Parmi ces mesures figurent les ajustements en matière de transferts sociaux, notamment en matière de logement, ayant pour objet de freiner la croissance des dépenses de l'État en

y introduisant davantage de sélectivité sociale.

Dans ce contexte, le Gouvernement se propose de supprimer la bonification d'intérêt généralisée, alors que celle-ci est accordée indépendamment du revenu du demandeur et bénéficie ainsi également à des personnes à revenus élevés.

#### Abrogation de la bonification d'intérêt pour l'avenir

La bonification d'intérêts est une aide en intérêts qui réduit le taux d'intérêt débiteur de 0,75% par enfant à charge. Les prêts sont pris en considération jusqu'à la somme de 175.000 euros.

L'octroi d'une bonification d'intérêt n'est pas soumis exactement aux mêmes conditions que les autres aides individuelles au logement. En effet, ni le revenu, ni la situation patrimoniale, ni la surface utile d'habitation du logement du demandeur ne sont prises en compte.

Il est néanmoins exigé que le demandeur ne soit ni propriétaire, ni copropriétaire, ni usufruitier d'un deuxième logement.

L'abrogation ne vaut que pour l'avenir.

Ainsi, pour toutes les demandes ayant fait l'objet d'un dépôt avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la bonification d'intérêt généralisée continue d'être attribuée.

Par contre, la bonification d'intérêt généralisée n'est pas attribuée pour une demande déposée après le 31 décembre 2010, que ce soit une nouvelle demande en vue de l'obtention de l'aide ou une demande en révision en vue de l'octroi ou de l'augmentation de l'aide en cas de changement soit de la situation familiale soit de celle relative au prêt hypothécaire.

Par conséquent, le bénéficiaire de l'aide ne peut demander une augmentation de la bonification d'intérêt généralisée en cas de changement de sa situation de famille après le 31 décembre 2010.

De même, le demandeur n'ayant pas encore bénéficié de la bonification d'intérêt et dont la demande y relative n'a pas fait l'objet d'un dépôt avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011, ne peut se voir attribuer une bonification d'intérêt généralisée.

La Chambre des salariés tient à faire observer que cette abrogation vise une mesure d'application générale puisque soumise à aucun critère social, qui aura par conséquent un impact certes légitime sur des ménages qui auraient pu en bénéficier jusqu'alors sans en avoir réellement besoin, mais qui lèsera aussi les ménages à faible revenu.

Pour cette catégorie de citoyens, pour qui la bonification d'intérêt aurait pu être fort bénéfique, cette suppression n'est accompagnée d'aucune mesure alternative. Or, une compensation aurait pu être réalisée par la création d'une nouvelle mesure subordonnée à des conditions de revenus, sinon au moins par le renforcement d'une mesure sociale existante, par exemple la subvention d'intérêt.

La CSL ne peut dès lors approuver cette abrogation pure et simple, sans compensation.

### **Gain escompté**

D'une façon générale, la CSL regrette de ne pas disposer d'une évaluation de l'efficacité concrète des diverses aides applicables en matière de logements.

Selon les auteurs du projet de loi, « l'impact budgétaire ne peut être mesuré que pour les

nouvelles demandes et non pour les demandes en révision alors qu'il n'est pas possible d'évaluer précisément les changements relatifs aux situations de famille ou ceux relatifs aux prêts hypothécaires.

## **2. Adaptation de la réglementation relative aux aides individuelles au logement**

Ce projet de règlement grand-ducal regroupe dans un seul règlement les différents règlements applicables en matière d'aides individuelles au logement.

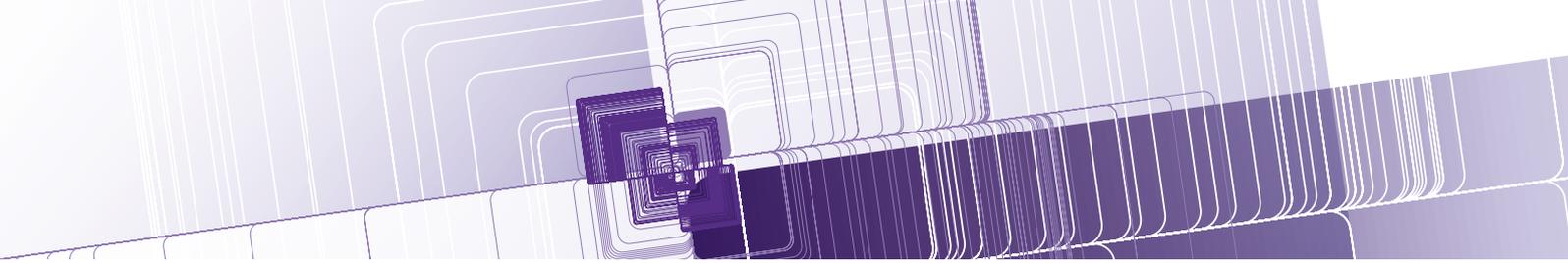
La Chambre des salariés salue l'introduction d'un règlement unique permettant à toute personne intéressée de n'avoir à lire qu'un seul document pour connaître le panel des différentes aides au logement existantes susceptibles de lui être octroyées.

Cependant, la CSL estime qu'il eût été utile de profiter de ce projet de règlement grand-ducal pour adapter les différentes aides sur base d'un bilan de leur efficacité. Déjà en 2007, dans son avis XVIII 21/2007 relatif au projet de loi ayant introduit le pacte logement, la Chambre des salariés avait pointé du doigt la nécessité de réajuster les aides existantes en les comparant aux besoins afin de supprimer ou modifier celles qui ne produisent aucun résultat positif et à l'inverse encourager davantage celles qui remplissent avec succès leur dessein.

Pour une telle opération, il est nécessaire de mener une étude d'envergure. Cette étude aurait certes un coût, mais elle permettrait une économie certaine par une meilleure rentabilisation de ces aides.

Il est en outre indispensable d'améliorer sensiblement les statistiques foncières par une saisie complète et un traitement adéquat de toutes les données disponibles auprès des acteurs impliqués y compris les notaires. Les données rassemblées par l'Observatoire de l'habitat, sur base d'annonces immobilières publiées, devraient être évaluées de manière à déterminer leur contenu informationnel par rapport aux données administratives centralisées par le STATEC.

Une telle démarche, si elle aboutissait à un indicateur validé, pourrait pallier provisoirement l'insuffisance des statistiques foncières officielles.



S'il est vrai que les recensements décennaux de la population fournissent certaines informations sur l'inventaire global des logements existants, ces indications sont toutefois incomplètes et fournies avec une périodicité trop faible, le dernier recensement datant de 2001.

### Définitions essentielles

Le projet de règlement grand-ducal commence par définir certaines notions et concepts essentiels à l'application des règles légales.

La Chambre des salariés se félicite de l'introduction de ces définitions, qui faisaient défaut jusqu'alors, mais qui s'avèrent utiles pour éviter les erreurs d'interprétation.

#### • L'enfant à charge

Le projet de règlement grand-ducal précise que l'enfant à charge doit évidemment habiter et être déclaré au domicile du demandeur d'une aide au logement, puis que ce dernier doit percevoir les allocations familiales pour l'enfant en question.

La CSL tient à faire observer que la récente suppression des allocations à l'âge de 18 ans aura également des répercussions indirectes sur l'allocation des aides au logement, puisque du fait de cette suppression l'enfant de plus de 18 ans ne sera plus considéré comme enfant à charge.

Certains ménages se verront donc considérés comme n'ayant aucun enfant à charge et l'aide au logement leur sera refusée voire retirée pour ceux qui en sont d'ores et déjà bénéficiaires.

La Chambre des salariés estime dès lors indispensable de remplacer la référence aux allocations familiales par la référence à la modération d'impôt pour enfant à charge.

### Conditions d'attribution

Le projet de règlement grand-ducal rassemble dans son chapitre premier les conditions communes pour l'obtention des aides concernées.

#### • La résidence légale

Le demandeur doit prouver qu'il réside légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Cette condition soulève la question de savoir si une aide au logement ne peut pas être attribuée lorsque l'acquisition ou la construction projetée vise une première résidence au Luxembourg. Une personne ayant sa résidence hors des frontières luxembourgeoises souhaitant s'installer au Luxembourg ne peut-elle pas bénéficier d'une aide ?

La Chambre des salariés souhaite que le projet de règlement grand-ducal apporte une réponse claire à cette question.

#### • La fortune

Depuis une loi du 23 décembre 2005, l'impôt sur la fortune dans le chef des personnes physiques a été abrogé. Il convient dès lors de biffer toute référence à cet impôt.

Le projet de règlement grand-ducal exclut le bénéfice des aides aux demandeurs ayant fait donation de leur fortune à un tiers ou si le financement du logement peut être réalisé entièrement par leurs propres moyens financiers.

Le commentaire des articles précise que « tel qu'il était opéré jusque maintenant, toute personne qui dispose de fonds propres suffisants pour financer un logement - et qui ne doit donc pas contracter un prêt immobilier auprès d'un établissement financier - ne bénéficiera pas d'une aide au logement de la part de l'État. »

Il existe néanmoins des personnes, qui, notamment pour des raisons fiscales, contractent un prêt en vue de financer leur projet immobilier, quand bien même ils disposent d'un compte en banque bien approvisionné qui leur permettrait un autofinancement. Des raisons d'équité sociale légitiment l'exclusion de ces personnes du bénéfice des aides au logement.

La situation de fortune globale des demandeurs devrait donc être vérifiée autrement que par le fait de contracter un prêt immobilier ou non.

### **La prime d'amélioration de logements anciens**

En cas de rénovation, transformation, une prime d'amélioration peut être obtenue pour certains travaux effectués dans le but d'améliorer les conditions de salubrité et de sécurité dans les immeubles, dont la première occupation est antérieure à 15 ans. Les critères (surface d'habitation, revenu) d'obtention sont les mêmes que pour la prime de construction. Cette aide peut se cumuler sous certaines conditions avec les autres primes.

Depuis juin 2009, les travaux recommandés par le carnet de l'habitat sont considérés pour le calcul de la prime d'amélioration.

Le carnet de l'habitat (« Gebäudepass ») est en quelque sorte une radiographie des immeubles d'habitation. Chaque propriétaire peut se faire établir un « check up » de son immeuble par un homme de l'art (architecte ou ingénieur) qui le contrôlera, notamment du point de vue santé, sécurité, consommation d'énergie, technique et aspects sociaux.

Les travaux visés par la réglementation instituant un régime d'aides pour des personnes physiques en ce qui concerne la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et la mise en valeur des énergies renouvelables ne sont cependant pas pris en considération et ne peuvent donner droit à des aides au logement, alors qu'ils bénéficient de mesures spécifiques (PRIME HOUSE).

Toutefois, certains travaux recommandés dans le carnet de l'habitat peuvent constituer des mesures d'utilisation rationnelle de l'énergie. De même que les travaux relatifs à la toiture ou à l'installation et au renouvellement du système de chauffage, pouvant être subventionnés dans le cadre des aides au logement, peuvent entraîner une meilleure efficacité énergétique (l'installation d'une pompe à chaleur par exemple).

Dans ce cas, il faut choisir l'aide la plus appropriée car un cumul des aides des 2 régimes (aides au logement et PRIME HOUSE), pour les mêmes travaux, n'est pas possible.

Une meilleure articulation de la réglementation de ces différents travaux pouvant donner lieu à des aides différentes non cumulatives est donc souhaitable.

Le portail du logement devrait notamment être complété en ce sens afin de mieux orienter les bénéficiaires potentiels, afin d'offrir une meilleure présentation au niveau des différentes aides alternatives possibles pour un même type de travaux.

### **La participation aux frais d'aménagements spéciaux de logements répondant aux besoins de personnes handicapées physiques (60% du coût des travaux sans pouvoir dépasser au total quinze mille euros)**

Selon l'article 9 du règlement grand-ducal modifié du 25 février 1979 fixant les mesures d'exécution relatives à la participation de l'État, des nouvelles aides peuvent être accordées dans le chef du même infirme et dans l'intérêt des mêmes aménagements spéciaux dans le délai de dix ans, que si l'aide obtenue antérieurement a été remboursée intégralement, à moins que dispense de la restitution n'ait été accordée.

Une fois le délai de 10 ans passé, les dispositions actuelles permettent une nouvelle obtention de cette aide. Ce qui diffère de l'article 10 du projet objet du présent avis, qui énonce que la participation aux frais d'aménagements spéciaux de logements répondant aux besoins de personnes handicapées physiques, la subvention d'intérêt et la bonification d'intérêt ne peut être accordée qu'une seule fois dans le chef d'une personne bénéficiaire.

Or, aucun commentaire ne cite, ni n'explique cette modification. La CSL se demande donc si elle est réellement souhaitée par les auteurs du présent projet. S'il s'agit d'une erreur, il faut la redresser. Si au contraire, il s'agit d'une restriction des droits des administrés, la CSL la désapprouve et demande sa suppression.

### 1.2.10. Bourses d'études et allocations familiales

Monsieur François Biltgen, en sa qualité de ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a déposé en juin 2010 un projet de loi modifiant les aides financières de l'État pour aides supérieures.

Dans son avis la Chambre des salariés dénonce la violation de sa mission consultative au niveau de la procédure législative. En effet, la CSL n'a pas été saisie pour rendre son avis sur ce projet qui concerne pourtant directement ses ressortissants. Par ailleurs, le Conseil d'État écrit dans son avis qu'il ne lui est pas possible de se prononcer sur telle ou telle disposition en raison de l'urgence qui lui a été imposée pour rendre son avis. Pour ces raisons et au vu des interrogations et inquiétudes quant à une dégradation de la situation financière des ménages moins aisés, la Chambre des salariés demande le report de cette initiative législative et une analyse approfondie de son impact sur les finances publiques et les différentes catégories de ménages.

#### **Absence d'une analyse d'impact globale et individuelle**

Vu que la réforme est à situer dans le cadre des mesures d'assainissement budgétaires jugées nécessaires par le Gouvernement, la Chambre des salariés tient à souligner qu'au vu des nouvelles estimations et prévisions du Statec sur la situation des finances publiques, la nécessité d'agir à ce niveau semble de moins en moins évidente, et en tout cas de moins en moins urgente.

Au vu de ce contexte, il est d'autant plus étonnant, voire inacceptable, qu'une fiche financière fait défaut lors du dépôt du projet ; une telle fiche aurait permis de juger l'impact global du projet sur les finances publiques. Ensuite, les dispositions projetées ont évidemment un impact sur la situation financière des ménages concernés. Là encore, notre Chambre juge inacceptable que les auteurs du projet n'aient pas joint des simulations de calcul de l'impact des mesures projetées sur différentes catégories de ménages et en fonction du revenu de ceux-ci, afin de pouvoir juger le caractère social du présent projet.

#### **Dégradations financières sous le prétexte d'une plus grande indépendance des étudiants**

Les auteurs du projet de loi entendent désormais accorder un droit personnel au financement d'études supérieures à tout jeune résident luxembourgeois indépendamment du pouvoir financier ou de la volonté de ses parents.

L'étudiant est ainsi considéré comme un jeune adulte indépendant et responsable de son éducation et du financement de ses études supérieures.

Dans ce contexte, la CSL souligne que seuls les étudiants qui continuent à faire partie du ménage de leurs parents continuent à avoir droit au boni pour enfant. Le projet de loi est donc contraire à sa vocation, à savoir favoriser une plus grande indépendance des étudiants en défavorisant les jeunes désirant être vraiment indépendants de leurs parents en se domiciliant ailleurs.

Par ailleurs, la CSL considère que le changement vers une bourse identique pour tous les étudiants constitue une amélioration d'autant plus grande pour les étudiants issus de ménages aisés qui ne peuvent actuellement pas ou peu bénéficier d'une bourse, alors que les étudiants issus de ménages à faible revenu profitent déjà du système actuel.

#### **Perte de revenus pour les familles nombreuses à faible revenu ?**

Or, il ne suffit pas de regarder isolément l'effet des changements prévus au niveau du système de l'aide financière pour étudiants, mais il faut considérer l'impact global, c'est-à-dire en combinaison avec la suppression des allocations familiales à partir de 18 ans pour les étudiants universitaires. Cette limite de 18 ans est d'ailleurs contraire à ce qui a été annoncé, à savoir une suppression à partir de 21 ans seulement.

Selon des calculs liminaires de notre Chambre, cet impact global est négatif pour certaines catégories de familles résidentes, notamment celles à faible revenu ayant plusieurs enfants.

En effet, par exemple, une famille composée de deux adultes et de trois enfants dont deux font des études universitaires serait fortement pénalisée selon le nouveau système si elle dispose d'un revenu peu élevé ou moyen.

Si cette famille dispose d'un revenu imposable de 40.000 euros, le nouveau système lui ferait perdre un montant annuel de 5.500 euros au niveau des allocations non remboursables. Elle passerait de 23.239 euros (bourse et allocations familiales) à 17.739 euros, c'est-à-dire une diminution de 24%. Si l'on considère également le prêt remboursable, la perte serait de 5.167 euros.

La même famille ayant un revenu imposable de 60.000 euros perdrait 694 euros en termes d'allocations non remboursables (-3,8%). La même famille ayant un revenu imposable de 120.000 euros gagnerait 621 euros en termes d'allocations non remboursables (+3,6%). De manière générale, en consultant les tableaux annexés à l'avis de la CSL, l'on constate que plus la famille est nombreuse et comprend des étudiants universitaires et dispose d'un revenu plus faible, plus elle serait pénalisée.

Si ces considérations s'avéraient justes, le système projeté serait caractérisé par une profonde injustice sociale et serait ainsi inacceptable pour la Chambre des salariés. La mobilité inter-générationnelle en faveur des enfants issus des classes sociales modestes serait en effet définitivement compromise et l'ascenseur social que constitue l'enseignement supérieur ne serait pas seulement bloqué mais carrément détruit. L'on pourrait même se demander si dans un tel contexte, il ne devient pas matériellement impossible pour des étudiants issus de familles nombreuses à faible revenu de poursuivre des études universitaires, ce qui constituerait la fin de toute illusion d'une égalité des chances pour le choix d'une carrière professionnelle.

### **Les salariés frontaliers sont pénalisés, notamment ceux à faible revenu**

De manière générale, la CSL se doit de constater que le projet s'inscrit dans une politique entamée avec la création des chèques services réservés aux ménages résident qui vise à réduire ou à ne pas augmenter les prestations pour les seuls salariés frontaliers.

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

Les salariés frontaliers perdent en outre le droit au boni pour enfant tout en gardant la possibilité de demander une modération d'impôt pour enfants à charge via un dégrèvement fiscal. Or, cette modalité de la modération d'impôt n'est pas forcément aussi favorable que la modalité « boni », le boni étant constitué d'un forfait et le dégrèvement fiscal étant variable suivant le revenu des parents. Il faut en conclure que le système proposé défavorise particulièrement les travailleurs frontaliers à faible revenu.

Au vu de ces considérations, la CSL se doit de marquer son profond désaccord avec la réforme projetée.

### 1.2.11. Réforme de la formation professionnelle et les formations phares

Cet amendement de la loi portant réforme de formation professionnelle a pour objet de reporter l'entrée en vigueur intégrale des dispositions relatives à l'organisation de la formation professionnelle à l'année académique 2012/2013. Il prévoit, toutefois, la possibilité de lancer dès la rentrée scolaire 2010, des formations selon les nouvelles dispositions pour certains « métiers / professions phare ».

Une 1<sup>ère</sup> version de ce texte nous a été soumise en mars 2010 ; une 2<sup>e</sup> version, remaniée pour tenir compte de l'avis du Conseil d'État et accompagnée du projet de règlement grand-ducal fixant la liste des 19 métiers / professions phare, nous est parvenue en mai 2010.

Dans ses avis, la CSL regrette que le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) soit loin de satisfaire à l'objectif initial de la réforme qui est de moderniser cette voie de formation pour en faire une filière d'excellence.

Le nouveau calendrier des travaux curriculaires échelonne la mise en œuvre de la réforme des différents métiers / professions sur 3 années académiques (2010/2011 à 2012/2013). Or, la CSL s'oppose à une organisation en parallèle de formations régies respectivement selon les modalités de la loi de 1945 et celles retenues par la loi portant réforme de la formation professionnelle du 19 décembre 2008. Cette coexistence de régimes différents sème la confusion totale auprès de la majorité des acteurs concernés : apprentis et parents, lycées, orientation professionnelle et chambres professionnelles.

Dans le même ordre d'idées, elle pointe l'embrouillamini législatif résultant de l'abrogation et du remplacement d'articles dans le Code du travail par la loi de 2008 et demande qu'un texte de loi coordonné soit d'application avant la rentrée scolaire 2010/2011.

Elle déplore par ailleurs que la mise en œuvre de la réforme ne se fasse pas dans un esprit de partenariat : les responsables du MENFP ont opté pour une politique d'information au détriment d'une politique de concertation efficace entre partenaires, contrairement à l'esprit de partenariat prôné à l'article 3 de la loi du 19 décembre 2008.

Vu le retard accusé par les travaux curriculaires et la foulée de questions restant à clarifier, la Chambre des salariés est opposée à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions pour les formations phare. Elle demande le report du calendrier initial de la réforme d'une année scolaire au minimum et ceci pour toutes les formations. Elle invite le Gouvernement à se rallier à sa position dans l'intérêt de toutes les parties prenantes et de la formation professionnelle elle-même.

En ce qui concerne la formation des adultes (cours du soir menant actuellement à un CATP) et l'apprentissage pour adultes, elle s'inquiète du fait que de nombreuses questions ne trouvent pas de réponses et que les règlements d'exécution se trouvent encore au stade d'avant-projet. Cependant, dans la situation économique actuelle, le Luxembourg a tout intérêt à organiser ces deux voies d'apprentissage pour les formations « phare ».

Elle est en outre d'avis que les différentes spécialités créées dans la section des vendeurs (DAP) devraient tous aboutir au même diplôme de « conseiller de vente ». Ils certifient les mêmes compétences professionnelles, indépendamment du fait que la mercéologie diffère selon la spécialité choisie. La CSL se prononce contre une multitude de sous-diplômes afin d'éviter que des employeurs refusent de payer le salaire social minimum pour qualifiés à un salarié changeant de spécialité.

### 1.2.12. Conditions d'attribution des certificats et diplômes et organisation des projets intégrés dans le cadre du système de formation professionnelle réformé

Ce règlement grand-ducal a pour objet de déterminer les conditions de validation d'un module et d'une unité capitalisable de même que les modalités d'élaboration, d'organisation, d'évaluation et de validation des projets intégrés.

La Chambre des salariés regrette l'absence d'un concept général de l'évaluation à la base de ce règlement. Elle demande que le règlement détermine des lignes directrices pour l'élaboration des référentiels d'évaluation et qu'elle soit saisie systématiquement pour avis sur les référentiels élaborés.

Pour mener à bien l'évaluation des modules pratiques en milieu professionnel, il est indispensable que les tuteurs en entreprise maîtrisent les bases essentielles de l'évaluation par compétences. A cet effet, la CSL revendique la mise en place d'une formation pédagogique d'une durée minimale de 40 heures à destination des tuteurs.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, le test intermédiaire et l'examen de fin d'apprentissage sont remplacés par un projet intégré intermédiaire et un projet intégré final. Le projet prévoit la possibilité d'organiser une session de rattrapage « prioritairement » pour le projet intégré final (PIF). Or, la CSL insiste sur la nécessité d'instaurer une session de rattrapage pour le projet intégré intermédiaire sachant que la réussite du projet intégré intermédiaire (PII) ouvre droit à une indemnité d'apprentissage plus élevée pour l'apprenti. Elle juge dès lors inadmissible de priver les jeunes de cette majoration en leur refusant la chance de rattraper un éventuel premier échec.

Comme la prorogation automatique du contrat en cas d'échec à l'examen, inscrite à l'article L-111-15 du Code du travail, n'est plus prévue dans la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, notre Chambre s'interroge aussi sur les suites concrètes d'un échec au module du projet intégré. Il convient également de fixer à quels intervalles les sessions ordinaires et les sessions de rattrapage sont proposées.

La CSL s'oppose ensuite à ce que la composition de l'équipe d'évaluation change en fonction de la filière et du mode d'organisation de la formation. Elle relève également que la composition des équipes d'évaluation est contraire à l'article 31 de la loi du 19 décembre 2008 portant organisation de la formation professionnelle qui stipule que les équipes curriculaires, responsables de l'évaluation des projets intégrés, sont composées pour moitié de représentants du milieu de l'éducation et pour moitié de représentants d'organismes de formation. La CSL souhaite qu'un représentant au moins de chaque partie impliquée soit présent lors de l'élaboration, de la surveillance et de l'évaluation des projets intégrés, indépendamment du type de formation.

### 1.2.13. Accord et retrait du droit de former un apprenti

La loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle prévoit qu'en apprentissage, le droit de former est accordé à l'entreprise par la chambre professionnelle patronale compétente de concert avec la chambre salariale compétente.

Dans son avis relatif au projet de règlement grand-ducal, la CSL estime que la disposition du projet de règlement grand-ducal selon laquelle la CSL serait simplement informée de la décision de la Chambre patronale d'accorder ou non le droit de former à un organisme de formation demandeur est contraire à la loi.

En outre, elle insiste sur le fait que le tuteur à désigner par l'organisme de formation doit être celui qui s'occupe au quotidien de l'apprenti et qui est responsable de la formation pratique et de l'encadrement pédagogique de l'apprenti. Selon la CSL c'est donc bien le tuteur, et non pas le patron-formateur s'il n'est pas tuteur en même temps, qui doit avoir une qualification professionnelle au moins égale à un diplôme d'aptitude professionnelle dans le métier / la profession concerné ou apparenté dans lequel il entend former des apprentis, doit être honorable au sens de la loi sur la formation professionnelle et doit avoir suivi une formation spécifique de tuteur.

Concernant le contrôle de l'honorabilité du patron-formateur, voire du tuteur, la CSL regrette que le projet sous avis ne prévoit une procédure concrète étant donné que l'absence d'honorabilité chez l'un ou l'autre constitue un motif pour le retrait du droit de former.

Concernant la formation des tuteurs, la CSL demande d'être consultée sur le contenu de cette formation et souligne que le texte sous avis reste muet sur le délai endéans duquel le tuteur d'un organisme de formation nouveau doit avoir suivi une telle formation.

Vu que certaines dispositions de ce projet de règlement grand-ducal sont contraires à la loi du 19 décembre 2008, que des divergences de vue persistent au niveau de la personne et de la qualité du tuteur et que pour le contrôle de l'honorabilité du tuteur et du patron formateur aucune procédure n'est prévue par le projet sous avis la Chambre des salariés a dû refuser le projet de règlement grand-ducal dans sa teneur actuelle.

#### 1.2.14. Évaluation et promotion des élèves des classes de la formation professionnelle initiale

Ce projet a pour objet l'évaluation et la promotion des élèves des classes menant au diplôme d'aptitude professionnelle ou au diplôme de technicien et se propose de définir :

- Les conditions de réussite d'un module.
- La progression de l'élève d'une année d'étude à l'autre.
- La démarche de remédiation.
- Le rattrapage des modules non réussis.
- La communication des évaluations.
- Les passerelles d'une formation ou d'un régime à l'autre.

La CSL approuve la disposition selon laquelle la formation est automatiquement prorogée d'une année si à la fin de la durée normale de formation l'élève n'a pas obtenu l'ensemble des unités prévues par le programme-cadre, ce qui évite des démarches administratives superflues.

Concernant l'évaluation des modules en milieu professionnelle, la CSL craint que les grilles d'évaluation proposées ne soient « trop techniques ». Par conséquent, elle insiste sur l'élaboration d'un modèle de grille plus compréhensible.

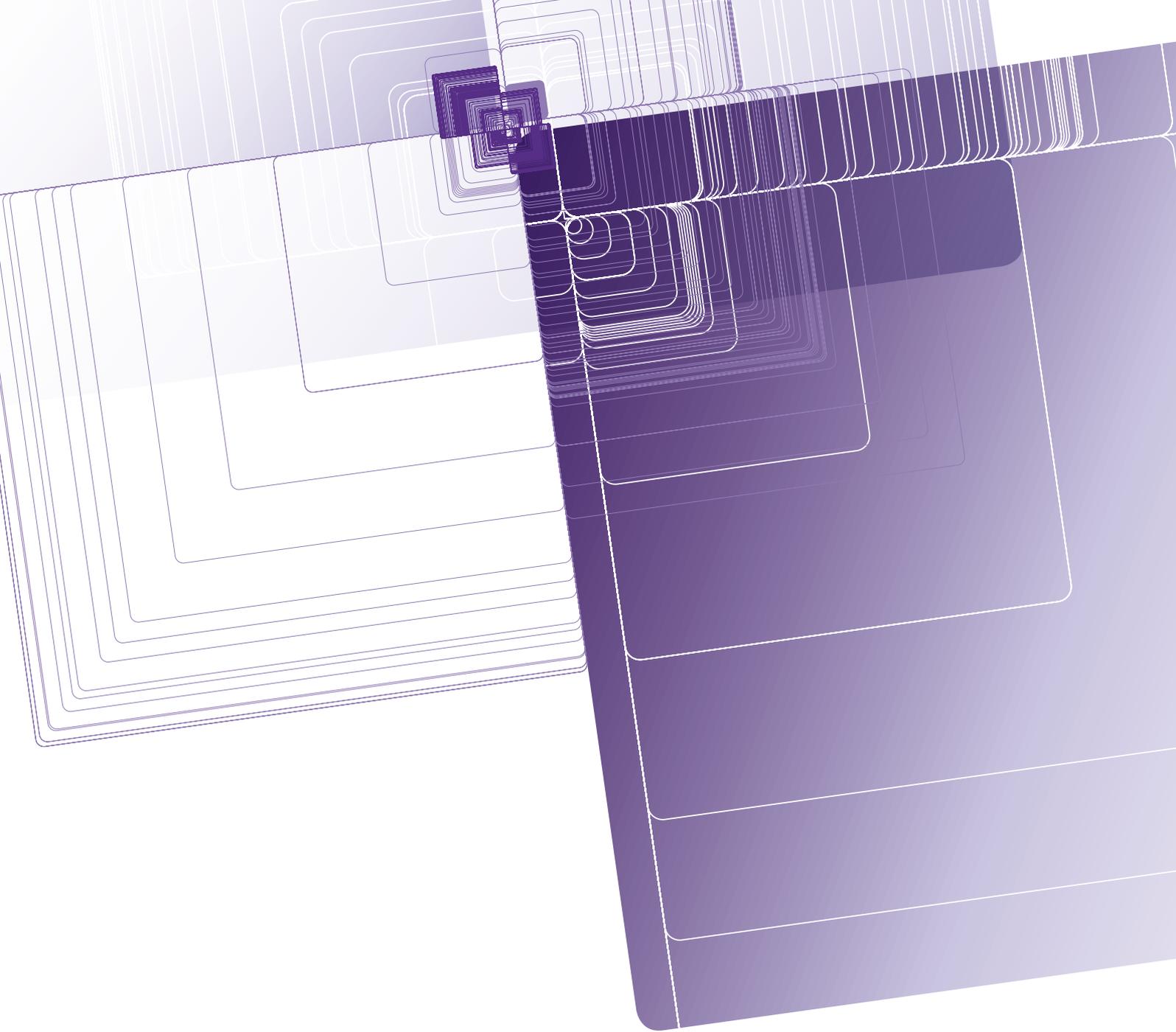
En outre, elle estime utopique que chaque organisme de formation puisse dispenser et évaluer chaque module le semestre pour lequel il est prévu et ce d'autant plus que jusqu'à présent les organismes de formation disposaient de trois années d'études pour accomplir le programme de formation pratique. Elle plaide ainsi pour une gestion plus flexible à ce niveau.

La CSL rejette le mécanisme de réorientation proposé par le projet de règlement grand-ducal vu qu'il confère trop de pouvoirs aux conseils de classe. Elle ne peut être d'accord que la décision de réorientation du conseil de classe sera contraignante à l'avenir et qu'uniquement une réorientation vers le bas sera possible.

De même, elle est d'avis qu'une trop grande liberté est accordée aux directions des lycées pour l'organisation des modules de rattrapage. Le texte prévoit que les directions des lycées devront offrir des modules de rattrapage en tenant compte de la disponibilité des titulaires, d'infrastructure ou d'emploi du temps, ce qui nous donne l'impression que le volet administratif prime sur le volet pédagogique. Le point de départ pour la CSL serait de se poser la question sur la mesure de remédiation la plus adaptée pour l'apprenti.

Puis, elle tire l'attention sur le fait que le système réformé sera beaucoup plus sévère que l'ancien, vu que l'élève qui n'a pas obtenu de diplôme après une année de formation supplémentaire de formation sera orienté vers la vie active. La CSL insiste sur le fait qu'il n'y a aucune structure d'accueil pour cette population cible et qu'il est donc impératif d'assurer que les modules de la formation initiale soient également organisés en formation continue, en cours du soir, à titre d'exemple.

Étant donné que le texte sous avis soulève plus de questions qu'il n'en résout, notre chambre professionnelle ne peut donner son accord au projet de règlement grand-ducal sous avis.



## 2. LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES ET NATIONAUX

### 2.1. Pensions : réforme nationale à venir et Livre vert européen

Le 11 février 2010, la CSL a publié une note comprenant une série de réflexions concernant la situation future du régime général de pensions.

Dans une première partie, sont brièvement résumés les principaux éléments caractérisant la situation du moment et, probablement, future du régime de pension luxembourgeois. Ensuite, ces éléments sont mis dans une perspective historique. Finalement, un certain nombre de pistes possibles permettant de contrer un éventuel problème de financement sont énumérées avec leurs avantages et désavantages respectifs. Dans les annexes, sont fournies des informations supplémentaires concernant l'opinion et la vision de la population sur le pourquoi et le comment de la pension, les rapports antérieurs analysant la situation future du régime de pension ainsi qu'une énumération d'un certain nombre de transferts de charges, notamment des employeurs vers l'État ou la Sécurité sociale, qui pèsent sur ces derniers. Y figurent aussi des commentaires relatifs aux points 3 et 5 du rapport de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) à l'attention du « groupe de réflexions pensions » portant sur les mesures envisageables pour garantir la viabilité à long terme du système de pension du 12 février 2009, qui devrait servir de point d'appui à la réforme des pensions annoncées pour la fin 2010 ou le début 2011.

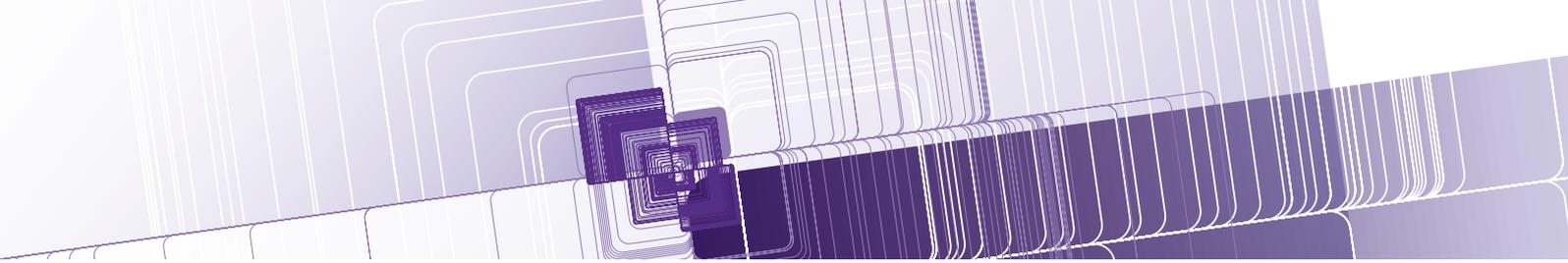
En substance, on peut en retenir que beaucoup d'études, luxembourgeoises et internationales, ont été publiées au cours des dernières années sur la soutenabilité du régime général de pension national. La plupart, sinon toutes, arrivent à la conclusion que le système n'est pas finançable à long terme et qu'il serait opportun de commencer à réagir tôt, à un moment où la bonne santé des assises financières du régime devrait permettre une discussion en toute sérénité portant sur le choix des mesures à appliquer.

En effet, dans toutes les discussions portant sur le régime général de pension, on oublie parfois que celui-ci jouit d'une parfaite santé à l'heure actuelle. Depuis 1985, l'IGSS établit un

rapport à la fin de chaque période de couverture de sept ans qui dispose que pour chaque période de couverture ultérieure, le taux de cotisation global est soit reconduit, soit refixé par loi spéciale sur la base d'un bilan technique de la période révolue et de prévisions actuarielles à établir par l'autorité de surveillance. Aucune adaptation du taux de cotisation n'a été nécessaire depuis 1985. En outre, les différents indicateurs du régime de pension évoluent de manière favorable. Ainsi, le coefficient de charge, qui représente le nombre moyen de pensions versées pour 100 assurés cotisants, est en baisse constante depuis une douzaine d'années. De même, la prime de répartition pure est à son stade le plus favorable et la réserve a atteint son niveau le plus élevé.

Toutefois, des difficultés peuvent se présenter à l'avenir dans la mesure où les assurés cotisants, de plus en plus nombreux à l'heure actuelle, bénéficieront à l'avenir d'une pension dont le montant est, de surcroît, plus élevé que les cotisations retenues. En effet, le coût du régime dépend des prestations assurées et des caractéristiques biométriques différentes des populations couvertes par le régime (notamment l'espérance de vie). Si le coût du régime dépasse en permanence le taux de prélèvement global, le régime promet à chaque assuré davantage de prestations qu'il ne perçoit de recettes en cotisations et en contributions de l'État. On est alors en présence d'un système pyramidal qui nécessite un flux toujours croissant de cotisants afin de maintenir son financement.

Puisque le régime général de pension luxembourgeois ne se trouve pas dans une situation critique, tout dépend donc de savoir quelle est l'évolution de l'emploi nécessaire pour assurer le financement jusqu'à un certain moment. L'IGSS fixe l'horizon sur lequel il convient d'assurer la viabilité du système à 2050 ou 2060. L'IGSS, dans ses prévisions, retient un scénario basé sur 2,2% de croissance économique par an, 0,5% de croissance annuelle de l'emploi et un accroissement de la productivité de 1,7%. Dans un tel scénario, les dépenses du



régime dépasseraient les recettes en 2024, suite au départ à la retraite massif des assurés actifs actuellement plus jeunes, et la réserve commencerait à diminuer progressivement. Le taux global de cotisation nécessaire pour financer le régime serait alors de 60% en 2060. Dans son bilan technique de la période de couverture 1999-2005, l'IGSS fait également des projections sur la base d'un scénario de 3% de croissance économique et de 1,3% de croissance de l'emploi. Dans un tel cas, les dépenses dépasseraient les recettes à partir de 2028.

Au vu des performances passées de l'économie luxembourgeoise, un taux de croissance économique de 2,2% et une croissance de l'emploi de 0,5% semblent en effet très pessimistes. Depuis 1960, le Luxembourg a connu une croissance annuelle moyenne de 3,9% et durant la période 1975-2007, l'emploi a augmenté de 2,8% par année en moyenne. De nombreuses études faites dans le passé avaient sous-estimé cette évolution. L'on devrait donc uniquement retenir comme base de travail le scénario de 3%, encore très prudent. Dans ce scénario, à défaut de toute mesure d'ajustement, le déficit ne commencerait réellement qu'en 2041 et le besoin de financement annuel s'élèverait en 2050 à 5,5% du PIB, hors service de la dette.

Toutefois, il s'agit bien, dans tous les cas de figure, de projections. Les dates ainsi que les pourcentages concernant les besoins de financement hypothétiques ne peuvent en aucun cas être considérés comme ayant un caractère certain. En effet, des taux de croissance ainsi que des évolutions salariales différents peuvent faire avancer ou reculer les dates-butoir de quelques années. Il n'y a par conséquent aucun besoin de prendre des mesures intempestives dans le cadre de notre régime de pension, a fortiori si elles ne constituent pas un progrès social, puisque pour la période de couverture 2013-2019, l'IGSS n'a pas démontré la nécessité de refixer le taux de cotisation.

En outre, la transition d'un régime de répartition vers un régime de capitalisation n'est certainement pas une solution, puisque le régime de capitalisation est in fine également dépendant de l'évolution démographique. Ceci n'exclut cependant pas des réformes permettant aux assurés, notamment ceux qui bénéficient de carrières dynamiques, de s'assurer de manière

complémentaire dans le régime général.

Toutefois, l'on ne peut pas nier la possibilité de déficits du régime de pension à long terme. Loin d'être une fatalité, différentes possibilités existent pour préserver un État social fort et une assurance pension généreuse dans une société vieillissante. Nombreux sont les mécanismes d'ajustement du système de pension, mais tous ne concourent pas à préserver la cohésion sociale et à favoriser le progrès social. D'abord, d'aucuns songent à une baisse des prestations du régime, alors qu'elles sont pourtant conformes au niveau de vie engendré par l'essor des activités économiques. De telles réformes peuvent consister dans une réduction du taux de majorations proportionnelles ou même des majorations forfaitaires, mais aussi dans une suppression totale ou partielle de l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires.

Au vu des attentes qu'elle exprime, il est permis de penser que l'opinion publique n'accepterait probablement pas une telle réduction des prestations en cas de vieillesse, alors que le régime de pension ne connaît aucune difficulté financière à l'heure actuelle. D'autre part, les assurés sont très attachés à leur système de protection sociale qui ne doit pas être dégradé au niveau d'une simple protection minimale. L'acquis du Luxembourg, qui connaît le plus faible taux de pauvreté des personnes âgées de l'Union européenne, doit être maintenu.

Une deuxième voie possible est une participation accrue au marché du travail des femmes et des travailleurs plus âgés. Une telle mesure semble a priori possible, à condition d'offrir un environnement convenable aux assurés concernés. Ici se pose non seulement la question du rôle des collectivités publiques, mais aussi celle de la responsabilité sociale des entreprises. Favoriser le travail à temps partiel volontaire et la retraite progressive sont des pistes à poursuivre.

Finalement, afin de garantir le financement de notre système de pension, une hausse des recettes peut être envisagée, sans que cette hausse des contributions ne crée automatiquement une hausse des prestations. Ainsi, la suppression du plafond de l'assiette de cotisation rapporterait des recettes supplémentaires d'un ordre de grandeur de quelque 1,3% du PIB.

Une réforme de la base cotisable des entreprises pourrait être engagée. Au lieu de prélever les cotisations sur la rémunération des salariés, on pourrait choisir la valeur ajoutée comme base. De telle manière, les entreprises occupant relativement plus de main-d'œuvre pourraient même assister à une réduction de leur contribution alors que les entreprises où la rémunération des salariés pèse moins dans la valeur ajoutée pourraient contribuer plus. D'après les calculs de la CSL, un tel changement pourrait également rapporter des recettes supplémentaires de l'ordre de 1% du PIB. Une contribution supplémentaire des entreprises est malheureusement souvent considérée comme nuisible au nom de leur « compétitivité ». Toutefois, la CSL rappelle qu'au cours d'un certain nombre d'années déjà, celles-ci ont bénéficié d'une réduction importante de leurs charges lesquelles ont été partiellement transférées aux assurés et au budget de l'État.

Étant donné que les assurés seraient également prêts à contribuer davantage à leur retraite, nous avons calculé l'effet d'une hausse du taux de cotisation des assurés et de l'État de 1 point de pourcent, les entreprises cotisant dorénavant sur la valeur ajoutée. Une telle mesure rapporterait des recettes supplémentaires à hauteur de quelque 0,6% du PIB. Finalement, une fiscalisation accrue n'est pas à exclure, étant donné que beaucoup de charges ont été transférées des entreprises vers le budget de l'État, notamment vers le Fonds pour l'emploi.

La voie d'une augmentation préférentiellement neutre des recettes, c'est-à-dire de préférence sans accroître les prestations futures par des droits supplémentaires, offre clairement une issue positive à la question de la viabilité du système de pension. En effet, serait-ce un prix trop important à payer de prélever une partie supplémentaire relativement plus importante sur l'augmentation de la richesse économique pour, à la fois, assurer le bien-être de notre population vieillissante et préserver l'assurance vieillesse publique, l'une des grandes conquêtes sociales du XX<sup>e</sup> siècle ? Peut-on réellement prétendre vouloir à la fois sauver le système de retraite par répartition et réfuter toute hausse des cotisations sociales qui le financent ou l'intervention potentiellement nécessaire de financements de source fiscale

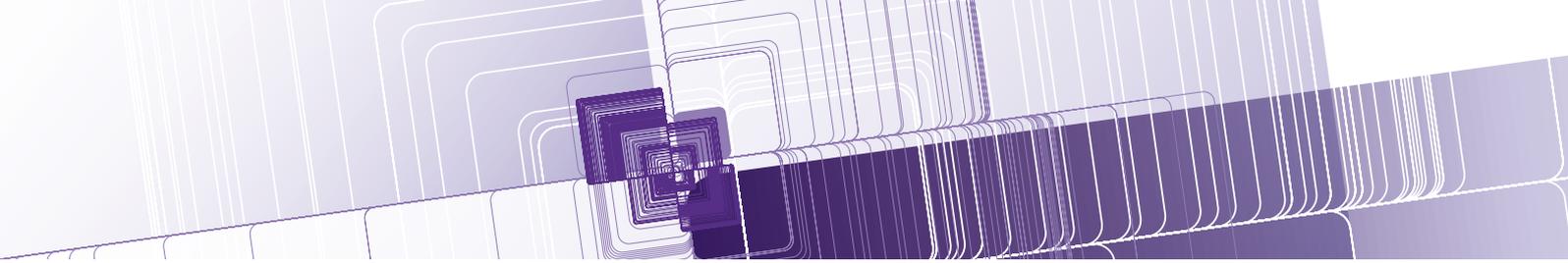
supplémentaires ? Et, a priori, privilégier cette option dès à présent ne revient pas à bannir définitivement la possibilité d'un recours ponctuel à un mécanisme temporaire de modulation des prestations en fonction des résultats du bilan technique relatifs aux périodes de couverture à venir réaliser par l'IGSS.

Dans le cadre de sa collaboration avec la Chambre des députés au sujet de dossiers européens, la Chambre des salariés, s'inspirant de la précédente note, a également publié le 3 septembre 2010 une position de principe au sujet du Livre vert sorti par la Commission européenne intitulé « Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe ».

Un Livre vert est un document publié par la Commission européenne afin de « stimuler une réflexion » européenne sur un sujet particulier, ici la réforme des systèmes de retraite européens. Dans le cas d'espèce, aux yeux de la CSL, il conviendrait de parler de « simulation de débat » plutôt que de « stimulation du débat ». En effet, les propositions d'adaptation des retraites européennes se résument grosso modo à deux grandes pistes qui n'en sont pas moins très orientées et qui ont la vertu de verrouiller le débat : longévité professionnelle (augmenter l'âge légal d'accès à la retraite afin de travailler plus longtemps), d'une part, et levée des obstacles à la mobilité des facteurs de production (intégration renforcée du marché intérieur des produits financiers), d'autre part.

Bien évidemment, aux yeux de la CSL, la coordination des législations en matière de retraite tant publique que privée est nécessaire dans une Europe de plus en plus unifiée. Toutefois, vouloir résumer le sauvetage des retraites aux deux pistes de la Commission semble ne pas être à la hauteur des enjeux.

L'angoisse alimentée quant à l'avenir du financement des retraites a permis aux marchés financiers de promouvoir leurs produits et a suscité l'essor de piliers privés d'assurance pension dans lesquels les risques de vieillesse reposent sur l'individu et non plus sur la collectivité. Or, toute velléité de transformer le système de répartition en un système par capitalisation relève en réalité de la tromperie. Si l'on estime qu'il est possible de compléter la part de la retraite qui provient du régime public



par répartition par des versements dans une épargne privée, pourquoi ne procède-t-on pas alors à une augmentation des cotisations dans le pilier public pour y garantir une meilleure retraite grâce au système par répartition ?

Nous sommes en fait dans une problématique identique à celle de répartition : il faut qu'une part du revenu national finance les retraites en cours. Dès lors, le problème du vieillissement de la population se pose toujours, et au même titre que la retraite par répartition, mais avec des risques et inconvénients beaucoup plus importants : risques de krach boursier, risques de faillite des fonds et de perte totale des pensions, frais de gestion bien plus importants, financiarisation de l'économie et ses effets pervers sur la gestion des entreprises et sur l'économie réelle (hedge funds, private equity firms), pas de composante sociale. Le système par capitalisation n'est pas une source miraculeusement plus abondante sur le plan macro-économique. Le débat entier se résume en fait dans la question : « Qui paie et quand ? »

La CSL trouve regrettable que le Livre vert ne fasse pas la moindre allusion au paramètre des recettes et à la possibilité d'assurer les besoins de financements supplémentaires qui découlent de ses pronostics démographiques, par exemple en élargissant la base contributive aux régimes de protection sociale européens. En effet, les systèmes de retraite européens doivent avant tout bénéficier d'un refinancement adéquat (pour maintenir les seniors hors de la pauvreté), viable (pour contrecarrer les effets temporaires du vieillissement) et sûr (pour réaffirmer la primauté du pilier public par répartition là où il prévaut).

La traduction comptable de l'augmentation de la part du revenu européen nécessaire au financement des retraites (2,5 points de PIB d'ici 2060 selon la Commission) peut se faire par l'attribution d'une partie des gains de productivité vers le financement des retraites, en provenance soit des salariés, soit des entreprises. L'augmentation anticipée de quelque 2,5 points au titre des dépenses de retraite ne représente d'ailleurs nullement une perte nette équivalente de richesses ou de pouvoir d'achat, mais bien un transfert de richesse supplémentaire opéré sur l'augmentation de la richesse monétaire de l'UE.

L'augmentation des transferts sociaux liés au vieillissement (actif) est-elle d'ailleurs en soi un non-sens ? Pourquoi, dans une société dite vieillissante et matériellement de plus en plus riche, ne peut-on concevoir une augmentation de la part des transferts vers les personnes âgées, d'autant plus que celles-ci continuent à contribuer à la richesse des nations ? La porte est dès lors ouverte pour une révolution paradigmatique. Les retraités peuvent ainsi être perçus in fine comme des salariés producteurs de richesses qui seraient valorisées par leur pension.

À l'ère de l'après-rapport Stiglitz-Sen-Fitoussi, il conviendrait d'ailleurs de pouvoir intégrer toutes les contributions non monétaires et non marchandes à la mesure du bien-être des populations européennes. Le bénévolat, mais bien plus le travail des seniors dans la sphère tant publique que privée en font partie. Dès lors, plus il y aura de personnes en retraite, plus s'accroîtra la part de ceux-ci dans la production de richesses, donc bien au-delà de la source croissante de consommation stable et régulière que reconnaît en elles le Livre vert.

## 2.2. Prise de position relative à la 11<sup>e</sup> actualisation du programme de stabilité luxembourgeois

En date du 4 mars 2010, la CSL a réalisée une prise de position relative à la 11<sup>e</sup> actualisation du programme de stabilité luxembourgeois concernant les finances publiques luxembourgeoises.

### Éviter les interprétations hâtives

La 11<sup>e</sup> actualisation du programme de stabilité luxembourgeois (PS) se propose de corriger le déficit des Administrations publiques, découlant d'une crise économique sans précédent depuis 1945, selon une trajectoire d'ajustement unilatérale qui ramènerait le solde de financement des administrations à l'équilibre budgétaire d'ici 2014.

Selon le scénario établi, les -3% du PIB seront atteints en 2011, et le Gouvernement entend passer sous cette barre symbolique dès 2012. Il se fixe de la sorte des délais beaucoup plus brefs que ce que le Conseil ECOFIN de décembre 2009 a requis de la plupart des pays sous le coup de ses recommandations. Alors qu'il est demandé aux pays membres concernés de fournir un effort annuel d'au moins 0,5% du PIB dans la réduction de leur déficit, le Luxembourg s'efforce d'être plus vertueux, puisque, entre 2011 et 2014, son effort de réduction variant entre 0,9 et 1,1% (300 à 500 millions d'euros) par an se fera au pas de charge, pour un ajustement cumulé de 3,9% du PIB (au lieu des 2% minimaux admis par l'UE).

Le Gouvernement confirme en outre dans le PS les grandes orientations budgétaires qu'il a arrêtées lors du dépôt de son projet de budget pour l'exercice 2010, à savoir maintenir un niveau d'investissement public élevé [et proche de celui applicable au milieu de la période législative écoulée] ; chercher à contenir les dépenses liées aux transferts sociaux par l'introduction de plus de sélectivité sociale [en y ajoutant la révision de la politique des subsides et des régimes des abattements sociaux à la lumière de leur finalité et de leurs impacts fiscal et social] ; contrôler la croissance des dépenses de fonctionnement de l'État.

Autrement dit, ce sera le budget social qui devrait porter l'essentiel de la charge d'ajustement, alors que les investissements resteront inchangés. Les données de la comptabilité nationale montrent pourtant que les opérations

courantes des Administrations ne sont pas déficitaires, alors qu'elles incluent les transferts sociaux ainsi que les dépenses de fonctionnement, dont le poids serait, selon certains, réhibitoire. Or, dans une réflexion globale sur les soldes de financement des Administrations centrale et publique, il serait pour le moins judicieux d'observer les deux bouts de la chaîne, à savoir les transferts sociaux et les investissements.

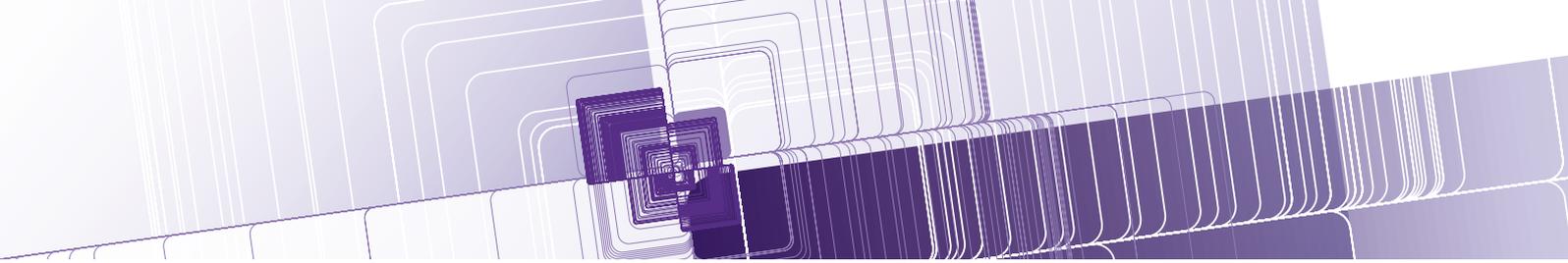
Au risque d'aboutir à une interprétation hâtive ou réductrice de la situation budgétaire annoncée par le Gouvernement, il importe de bien considérer l'ensemble des facteurs qui exercent une influence sur le solde de financement. En effet, les déficits au sens de Maastricht, que le Gouvernement voudrait voir corrigés très rapidement, incluent trois composantes dont on ne peut faire abstraction si l'on veut prendre toute la mesure de la situation : une composante conjoncturelle, une dimension méthodologique et une troisième liée aux recettes budgétaires.

### Les trois composantes du déficit et les scénarios alternatifs qui pourraient en découler

D'emblée se pose la question de l'échéance fixée arbitrairement à 2014 par le PS et qui rend l'effort d'autant plus important. Davantage étaler l'assainissement des finances publiques permettrait, par exemple, de jouer sur la possibilité de bénéficier d'un haut de cycle contribuant à réduire mécaniquement les déficits.

Si la règle veut que l'on retourne à un solde nul, voire à un excédent, lors de la reprise économique, encore faut-il pouvoir déterminer le niveau d'activité adéquat et suffisant pour s'autoriser à entamer ce redressement. Or, alors que la théorie économique officielle fait grand cas de la croissance potentielle pour l'élaboration des prévisions notamment budgétaires, en cohérence, tant que l'écart de production est négatif, la politique budgétaire expansionniste devrait alors être maintenue. Pour le Luxembourg, cela devrait être le cas au moins jusqu'en 2012. Il s'agit en effet d'éviter de casser l'élan nouveau que les plans de relance ont pu susciter.

Ensuite, on ne peut ignorer la composante conjoncturelle du besoin de financement que le Gouvernement veut combler (3,9% du PIB).



Une bonne partie de ce besoin de financement découle en effet du stimulus budgétaire unanimement approuvé par toutes les parties. Il n'aurait donc sans doute pas été tout à fait inapproprié, dans un contexte de récession sans précédent depuis 1945, de tenir compte de la composante cyclique dans la correction de la trajectoire déficitaire des finances publiques en considérant le solde structurel plutôt que le solde effectif, en d'autres termes de fournir un effort de 2,5% plutôt que 3,9% du PIB d'ici 2014.

Qui plus est, le besoin de financement est encore plus largement imputable à un biais méthodologique introduit par le pacte de stabilité, qui pénalise fortement le Luxembourg. L'UE, avec ses normes de Maastricht, tient en effet rigueur au Luxembourg, qui a pourtant agi avec la plus grande prudence et, selon la philosophie du pacte, de manière anticyclique. Ce biais rend en quelque sorte le déficit budgétaire somme toute plus « technique » que « réel ».

Pour 2008 le système des Fonds spéciaux, qui engrangent les excédents de recettes fiscales, fait de nouveau passer l'Administration dans le rouge. Pour 2009 et 2010, il y contribue également fortement. Cet effet correspond à peu près à 2,4% du PIB estimé pour 2010, ce qui revient à dire que le déficit « réel » à couvrir ne serait plus que de 1,5% en 2010 au lieu des 3,9% exigés par le Gouvernement.

La CSL estime que cette situation particulière, qui voit le Luxembourg constituer des réserves lorsque les recettes abondent, a priori favorable et vertueuse, devrait être prise en considération dans l'appréciation de l'état des finances publiques dans le cadre de la procédure dite de déficit excessif. Ce piège de « Maastricht », parmi d'autres, se referme régulièrement sur le Luxembourg et est, en réalité, à la source d'une bonne partie du déficit récurrent de l'Administration centrale depuis 2002.

De ce fait, depuis 1995, si le Luxembourg a connu quelques années de déficits, ceux-ci n'auront été que virtuels, ou tout au moins relatifs à la norme particulière de Maastricht qui considère que lorsque l'on dépense des sommes d'argent qui, bien que présentes en caisse, dépassent les recettes de l'année en cours, l'exercice doit être considéré en déficit, nonobstant les réserves accumulées.

Il est étonnant, voire incompréhensible, que le Gouvernement luxembourgeois ne rende pas attentifs la Commission et l'Eurogroupe à cette spécificité luxembourgeoise dans son programme de stabilité, mais en outre qu'il ne veuille pas tenir compte de ce biais méthodologique (pas à découvert à proprement parler mais recours à une épargne réalisée antérieurement) dans son scénario de redressement budgétaire, qui, rappelons-le, s'exécutera possiblement au détriment de l'État social et de la protection par lui offerte. À quoi sert-il en effet que le gouvernement épargne au cours de périodes conjoncturelles favorables, s'il doit de toute façon serrer la ceinture du pays lors de creux de cycle ? Si l'on ne peut évidemment s'épargner d'investir pour l'avenir des prochaines générations et préparer les conditions du développement futur, il conviendrait sans doute aussi d'être plus sélectif dans le choix des investissements, si ceux-ci doivent pénaliser les générations actuelles par des coupes sombres dans les budgets sociaux, instaurant par là, en quelque sorte, une discrimination intergénérationnelle à rebours.

Une trajectoire alternative supplémentaire d'ajustement budgétaire, correspondant à l'objectif budgétaire structurel à moyen terme de -0,8% du PIB qui a prévalu depuis 2005, aurait également pu être dessinée. En effet, l'effort réalisé pour atteindre les 0% en 2014 et, surtout, 0,5% au-delà est justifié par la nécessaire prise en compte de la dette implicite. Or, il existe d'autres solutions de financement du vieillissement qu'un excédent structurel annuel de 0,5% du PIB, lesquelles pourraient justifier le maintien de l'objectif d'un solde structurel à -0,8% du PIB, comme l'a illustré la CSL dans ses Éléments de réflexion.

Cette trajectoire alternative basée sur l'ancien objectif budgétaire à moyen terme de -0,8% du PIB permettrait de réduire les efforts d'ajustement des dépenses publiques à hauteur de 50 à 155 millions selon l'année.

Enfin, on ne peut pas non plus passer sous silence le volet des recettes dans l'explication du creusement du déficit prévisionnel des administrations. L'observation de la relation entre la croissance économique et le déficit des administrations publiques nous fournit déjà une première indication : le solde des Administrations publiques d'une année est très fortement

dépendant de la croissance économique de l'année précédente. La relative similitude entre les deux courbes, seulement visible jusqu'en 2009, est en fait interrompue par le scénario proposé par le Gouvernement dans le PS.

Alors qu'après 2009, la croissance reprend avec 2,5% (2010) pour ensuite s'établir autour de 3%, aussi timide soit-elle, on constate que les déficits publics ne se relèvent pas, en dépit de celle-ci, contrairement à ce que suggérerait une poursuite de la connexion entre la croissance économique et le solde des Administrations publiques. Dès lors, la question du réalisme et de l'intérêt des prévisions contenues dans le PS est posée. Il n'est pas vain de rappeler que le Gouvernement a pour habitude d'émettre des anticipations sur la situation financière systématiquement bien plus pessimistes que ce qu'elle sera en fin de compte. Les anticipations du Gouvernement en matière d'évolution des recettes et dépenses des Administrations publiques revêtent un caractère pour le moins curieux. Sur la base de leurs évolutions entre 1995 et 2008, on voit clairement apparaître des tendances nettes : les recettes comme les dépenses sont sur un trend baissier. On peut en effet constater que, si la tendance passée d'une baisse des recettes plus rapide que la baisse des dépenses était maintenue, même en 2014 le budget serait excédentaire en faisant abstraction de la composante cyclique. Comment expliquer dès lors que le Gouvernement anticipe de tels déficits dans les années à venir ?

Il apparaît très clairement, dans les projections du Gouvernement, que la baisse des recettes en pourcentage du PIB reste sur la même tendance que celle connue en 1995-2008. Pourtant, si depuis 2000, de nombreuses réformes fiscales sont venues amoindrir les recettes, il ne semble pas pour l'heure que de nouvelles réformes à la baisse soient mises en œuvre dans les années à venir, ce qui serait d'ailleurs plutôt malvenu en ces temps de crises.

Par ailleurs, la mise en garde de l'utilisation aveugle de versions trop récentes des comptes nationaux et des indicateurs de « compétitivité » qui en découlent a déjà été soulignée par la CEP•L, puis par la CSL, dans diverses éditions des avis sur le budget de la nation. Selon le Statec, il faut en effet attendre près de deux années avant de connaître ceux-ci, et, en outre,

les révisions peuvent être plus prononcées au Luxembourg qu'ailleurs en Europe.

D'ailleurs si la sortie de crise ne devait pas s'esquisser dans les deux ou trois années qui viennent, la situation des finances publiques risque réellement de se dégrader de manière plus durable que conjoncturelle. Dans cette optique, tous les tabous fiscaux doivent alors tomber : pour assurer la soutenabilité des finances publiques, il conviendra de réfléchir à des mesures justes en termes d'impôts pour s'assurer un niveau de recettes qui couvre les dépenses que l'on se sera fixées préalablement.

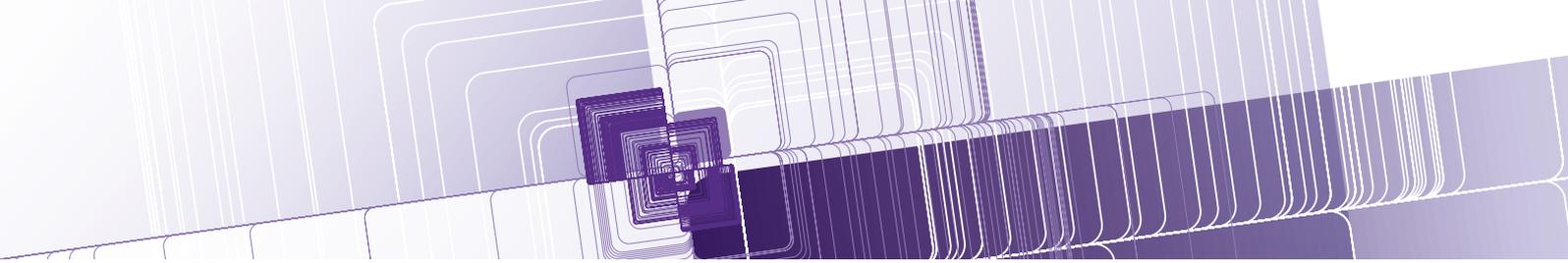
### **Une dette nette plus parlante**

Rappelons d'abord que, en matière d'endettement, nous sommes tout de même encore loin de la limite imposée par Maastricht (60% du PIB) et, en outre, qu'une dette peut progresser en vertu des déficits (et par un recours à l'emprunt), mais que des déficits peuvent également se creuser sans accroissement de l'endettement du fait des normes de Maastricht (intervention des fonds de réserve).

Remarquons dans un premier temps que, selon le scénario du PS, la dette publique augmente d'un montant supérieur à celui des déficits. Ainsi, si la dette n'augmentait qu'à concurrence du montant des déficits, en 2014, la dette publique prévisionnelle serait de 14,7 milliards contre les 17,7 milliards annoncés par le Gouvernement, le taux d'endettement brut passant lui de 37,4% à 31% du PIB (en données non corrigées).

Or, la dette publique au sens de Maastricht est une mesure brute, qui ne tient donc pas compte des actifs (et réserves), notamment financiers, détenus par les Administrations publiques. Avec ses actifs financiers (participations, actions cotées, dépôts...), dont certains peuvent être fortement valorisés, la dette financière nette de l'État est forcément inférieure aux prévisions. Il n'y a d'ailleurs pas fondamentalement de problème de dette publique dans un contexte d'épargne excédentaire.

Dans sa 11<sup>e</sup> actualisation, le Gouvernement annonce des réserves financières totales correspondant à près de 38% du PIB, soit 14,2 milliards au 31 décembre 2009. Ceci revient donc à dire que l'endettement financier du pays à hauteur de 14,9% du PIB est en même temps



bien effectif, puisque celui-ci doit in fine être remboursé aux détenteurs des obligations du Trésor, et virtuel, car l'État luxembourgeois dispose, en réalité, d'un patrimoine financier net positif, autrement dit il présente une richesse nette de 23% du PIB au 31 décembre 2009.

Si, en outre, on comptabilise l'ensemble des actifs, c'est-à-dire aussi les actifs physiques en plus des avoirs financiers, les Administrations publiques présentent une richesse nette encore supérieure.

Il est particulièrement intéressant de se pencher sur cette dette / richesse nette. Ainsi, même avec une dette brute de 37% du PIB en 2014, le montant de la dette brute, compte tenu des réserves accumulées jusqu'en 2009, nous arriverions à une dette nette de -1,1% du PIB sur la base des déficits anticipés par le Gouvernement, c'est-à-dire une situation patrimoniale proche de l'équilibre. Nous sommes donc très loin des 37% du PIB d'endettement annoncés par le Gouvernement. Bien sûr, selon un tel scénario, les réserves futures destinées aux pensions seraient affectées, ce qui n'est pas souhaité par les auteurs de la présente note. Toutefois, cette analyse permet de relativiser grandement l'importance de la dette et l'idée selon laquelle on la ferait supporter aux générations futures.

Par ailleurs, notons aussi, d'une part, que les transactions de l'État liées à la loi de garantie sont enregistrées comme des prêts imputés dans les comptes de l'administration publique. D'après la 11<sup>e</sup> actualisation, au cours de la période 2008-2011, l'impact de cette décision sur le ratio entre la dette brute et le PIB aura varié entre 1,5% et 1,8% l'an, ce qui permet de nuancer encore quelque peu le poids de la dette effective. D'autre part, la dette a augmenté de manière considérable lors de l'intervention de stabilisation des établissements financiers. Aux dires du ministre des Finances lui-même, le volume de la dette est surfait d'un tiers en 2008. Le jeu des deux milliards de capitalisation, respectivement stabilisation du secteur financier devrait être plus ou moins neutralisé.

### **Pour une vision et un usage politiques des finances publiques**

Rien n'empêche que le Gouvernement se donne l'objectif de réaliser à terme un excédent budgétaire. L'objectif d'arriver à un équilibre budgétaire en 2014, voire à des excédents dès 2015, peut cependant paraître ambitieux, voire contreproductif.

Une politique d'austérité, telle qu'elle est envisagée sur des données partiellement biaisées, peut contribuer à casser une reprise pourtant jugée fragile par beaucoup, en limitant le pouvoir d'achat des ménages ainsi que les dépenses publiques, tout en affaiblissant l'État social et la protection par lui offerte. Dénoncée récemment par Paul Krugman aux États-Unis, l'« hystérie des déficits », pourtant provoqués dans le but de sauver les économies du chaos, a fait son apparition en Europe et pourrait nuire à la relance économique.

L'important en matière de finances publiques, c'est de pouvoir délibérer sur les besoins à financer par les dépenses publiques ainsi que sur le niveau adéquat de recettes pour couvrir ces besoins et les services qui y correspondent.

Il importe donc de renverser la logique actuelle, où l'on fixe un cadre budgétaire préalable à la mise en place des politiques, pour un cadre de raisonnement où l'on se fixe les orientations à suivre et ensuite les moyens que l'on se donne pour y parvenir. Prendre le point de vue de la recherche d'un équilibre budgétaire et comptable n'implique-t-il pas nécessairement que le développement d'une quelconque politique représente alors un problème majeur ? Celui-ci ne pourra jamais être résolu à moins que ne soit prise en compte la fonction sociétale de ces politiques.

En d'autres termes, il conviendrait de se détacher d'une approche purement comptable de la chose publique imposée par le pacte de stabilité et de fournir un contenu politique à l'utilisation des finances publiques, c'est-à-dire de recentrer l'exercice budgétaire sur les finalités de la dépense publique en tant qu'outil politique. En effet, c'est bien d'hommes et de femmes politiques dont les citoyens et le pays ont besoin, pas de comptables !

## 2.3. Gouvernance économique européenne

**Prises de position de la Chambre des salariés concernant :**

- 1. la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, à la Banque centrale européenne, au comité économique et social et au comité des régions pour « Renforcer la coordination des politiques économiques » (9 juillet 2010) ;**
- 2. • la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil sur la mise en œuvre efficace de la surveillance budgétaire dans la zone euro ;**
  - la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des mesures d'exécution en vue de remédier aux déséquilibres macroéconomiques excessifs dans la zone euro ;**
  - la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (CE) no 1466/97 relatif au renforcement de la surveillance des positions budgétaires ainsi que de la surveillance et de la coordination des politiques économiques ;**
  - la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques ;**
  - la proposition de règlement (UE) n° .../... du Conseil modifiant le règlement (CE) n° 1467/97 du Conseil visant à accélérer et à clarifier la mise en œuvre de la procédure concernant les déficits excessifs ;**
  - la proposition de directive du Conseil sur les exigences applicables aux cadres budgétaires des États membres (11 novembre 2010).**

Dans le cadre de la collaboration entre la Chambre des députés et la Chambre des salariés (CSL) au sujet des dossiers européens traités au Parlement national dans le contexte des nouveaux pouvoirs accordés aux parlements nationaux par le Traité de Lisbonne, la CSL tient à exprimer ses réserves par rapport à la communication et aux propositions de règlements ci-dessus.

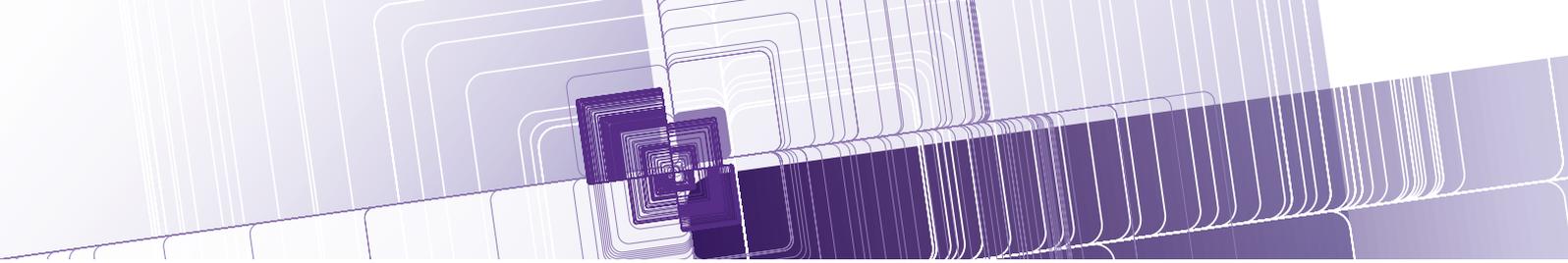
La Commission européenne, qui voit dans la faiblesse du coût du financement la cause de l'accumulation de dettes internes et externes des pays membres, propose une approche basée sur trois piliers afin de renforcer la coordination des politiques économiques.

D'après elle, il s'agit d'assurer un meilleur respect du pacte de stabilité et de croissance et une coordination budgétaire plus approfondie, d'élargir la surveillance de l'évolution macroéconomique et de la compétitivité au sein de la zone euro et de mettre en place un cadre solide de gestion des crises pour les États de la zone euro.

### **Le semestre européen**

La Commission propose de synchroniser l'évaluation des politiques budgétaires et structurelles des États membres de l'UE dans le cadre d'un semestre européen. Un système d'examen en amont des budgets nationaux par les pairs permettrait de déceler les incohérences et les déséquilibres naissants. Les programmes de stabilité et de convergence devraient être présentés au cours du premier semestre plutôt que vers la fin de l'année comme il fut d'usage.

Sur le plan national, il convient de s'interroger sur l'opportunité d'instaurer une nouvelle procédure budgétaire, voire, au-delà, une procédure globale et intégrée relative aux orientations budgétaires, macroéconomiques et structurelles de l'année, qui permettra aux corps constitués et à la société civile d'être saisis et consultés en temps et en heure sur ces orientations fondamentales. Dorénavant, le programme de stabilité mais aussi le programme national de réforme doivent être déposés en avril, préfigurant notamment des grandes orientations budgétaires d'octobre. Ceci implique par conséquent une analyse des



données budgétaires et macroéconomiques bien avant le traditionnel mois d'octobre, respectivement avant le nouveau mois d'avril.

Pour ce qui concerne le budget à proprement parler, une nouvelle procédure en deux temps permettrait par exemple aux Chambres professionnelles de se consacrer à l'analyse des grandes orientations budgétaires en première étape (semestre européen) et aux détails des politiques nationales au cours de la seconde étape (semestre national).

La CSL donne aussi à considérer que le semestre européen qui sera instauré d'après la volonté de la Commission et du Conseil, impliquant l'avancement au mois d'avril des programmes de stabilité des États membres génère le risque d'une incertitude accrue en ce qui concerne la préparation des décisions macroéconomiques. De ce fait, on ne saurait être trop prudent face à l'utilisation de versions trop récentes des comptes nationaux et des indicateurs de « compétitivité » qui en découlent. Selon le Statec, il faut en effet attendre près de quatre années avant de connaître la version définitive des comptes au Luxembourg, et, en outre, les révisions qui les touchent peuvent y être plus prononcées qu'ailleurs en Europe.

### **Le tableau de bord**

D'après la Commission européenne, l'examen par les pairs en amont fournirait des orientations pour la préparation des budgets nationaux de l'année suivante, tout en respectant pleinement les prérogatives des parlements nationaux.

La CSL détecte toutefois une incompatibilité entre la velléité de respecter pleinement les prérogatives des parlements nationaux et l'application de recommandations tirées des indicateurs d'un tableau de bord par les Gouvernements des pays européens, lesquels risquent d'être obligés à mener une politique budgétaire encore plus rigoureuse.

Alors que s'impose davantage le règne du chiffre et des indicateurs, notons aussi qu'en matière de déséquilibre macroéconomique excessif, les indicateurs de compétitivité qui seront retenus dans le tableau de bord de la Commission promettent une course perdue d'avance au Luxembourg.

Notre Chambre met en effet en garde contre des conclusions tirées trop hâtivement d'une dégradation des indicateurs de compétitivité qui sont identiques pour tous les pays, indépendamment de la taille de ceux-ci et de la structure de leur économie. Ainsi, dans un contexte de crise, le Luxembourg voit ses indicateurs de compétitivité se détériorer comme tous les pays, et peut-être même plus sévèrement que ses voisins, l'économie luxembourgeoise étant plus réactive à la conjoncture.

Dans le passé, on a pu constater des erreurs de jugement, et il serait dangereux pour l'équilibre du pays de se lancer hâtivement dans des choix basés sur des évolutions à court terme. Les réformes structurelles s'envisagent en effet lorsqu'il y a des problèmes structurels et non conjoncturels. Tout empressement à vouloir modifier l'équilibre existant par des réformes hâtives fait encourir le risque de rompre cet équilibre.

### **La coordination des politiques économiques : dans quel but ?**

Plutôt que de concevoir la coordination des politiques économiques comme un moyen de pression dans la conduite d'une politique d'austérité, les Gouvernements devraient agir en faveur d'une meilleure coordination et d'une plus grande solidarité qui doit s'affirmer bien plus fortement, et pas seulement en temps de crise.

L'objectif véritable de la coordination doit, en ce moment, d'abord être de répartir les rôles entre les pays qui doivent s'ajuster et ceux qui peuvent soutenir la reprise, dans l'intérêt de tous.

Actuellement, ce n'est pas le cas. A travers toute l'Europe, des mesures d'austérité, considérées, à tort, comme le seul remède aux déficits publics, sont mises en place. Loin de relancer l'économie et d'apaiser les marchés, l'austérité budgétaire risque de nous mener droit vers la récession. La véritable priorité doit être consacrée à des politiques économiques assurant plus d'emploi et de croissance et non pas plus de restriction budgétaire.

Si les instances européennes doivent intervenir, c'est donc uniquement pour organiser une coopération entre les pays membres ou pour

entraver des comportements dangereux des partenaires. La coordination des politiques économiques ne devrait pas être arc-boutée sur l'équilibre budgétaire, mais soutenir l'activité et la réalisation d'objectifs de développement économique, social et environnemental soutenables.

Une politique budgétaire asymétrique, telle que proposée par exemple par l'Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), qui consisterait en une politique plus restrictive dans les pays dont la dette est élevée (comme la Grèce par exemple), mais parallèlement en une politique plus expansive de stimulation de la demande intérieure dans les pays qui ont une balance commerciale excédentaire (Allemagne, Pays-Bas et Autriche) ne serait pas contreproductive comme l'est celle visant une augmentation globale de la compétitivité extérieure par une réduction généralisée des coûts salariaux.

La zone euro ne peut en effet pas se passer d'une demande interne soutenue. Avant la crise, la forte croissance de la demande intérieure de l'Espagne, de l'Irlande, du Portugal et de la Grèce avait permis de compenser la sévère cure d'austérité que s'impose l'Allemagne depuis quinze ans déjà. Si ces pays vont maintenant devoir se serrer la ceinture pour faire face au surendettement contracté avant la crise, il faudrait que d'autres, qui, comme l'Allemagne, mais aussi les Pays-Bas, l'Autriche, les pays scandinaves et le Luxembourg, dégagent des excédents extérieurs, soutiennent activement leur demande intérieure.

De cette manière, les chances d'une croissance plus forte et auto-entretenu augmenteraient. Une accélération de la conjoncture engendrerait des recettes fiscales plus importantes permettant de financer le prolongement des mesures anti-crise et de poursuivre la consolidation budgétaire plus rapidement.

Un pays qui connaît un excédent de la balance courante excessif serait invité à stimuler sa demande intérieure et ses marchés à travers une politique axée sur une politique fiscale expansive, le soutien aux investissements et des réformes structurelles visant un niveau d'emploi plus élevé, une augmentation du coût salarial unitaire nominal et une répartition

de revenus plus égalitaire afin de favoriser la consommation des ménages. Ceci aurait un impact positif sur les exportations des pays déficitaires qui mettraient en place une politique fiscale plus restrictive.

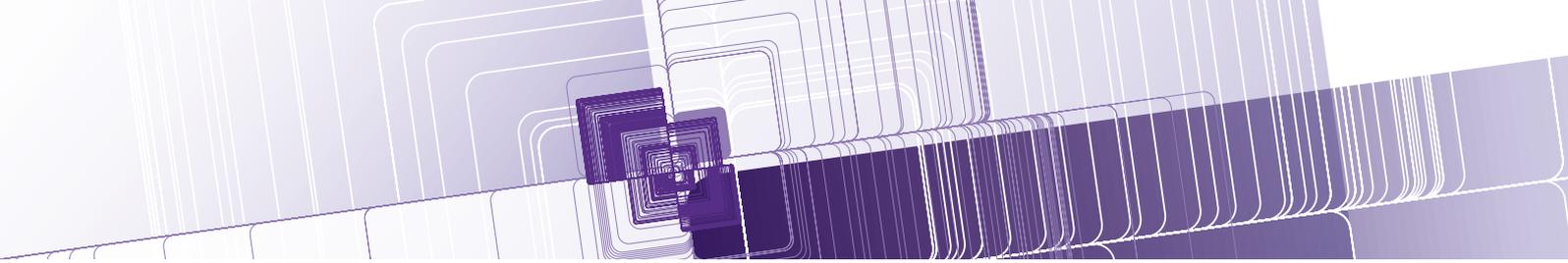
Ne conviendrait-il pas dès lors d'inverser la logique en passant à une pédagogie de la récompense (financière) pour les élèves respectueux des normes de stabilité. Alors que des efforts intenses sont manifestement accomplis en phase de convergence pour obtenir une place dans l'UEM, les sanctions ne semblent guère exercer d'effets dissuasifs sur les États membres chargés de la stabilité. Continuer à stimuler par la carotte, plutôt que le bâton, constitue une option à étudier.

Simultanément il conviendrait à la fois d'empêcher les États membres de recourir au dumping fiscal et social comme alternative à la dévaluation monétaire recherchée par la stratégie de la compétitivité européenne et d'exploiter le développement commun et coordonné de la demande intérieure de l'UE qui aurait un effet multiplicateur sur la croissance et l'emploi.

Notre Chambre est d'avis que la priorité immédiate n'est d'ailleurs pas 2020, mais la poursuite au niveau européen des mesures de soutien de la conjoncture en vue de relancer les emplois et la mise en œuvre des programmes destinés à réduire le chômage en offrant aux chômeurs un travail de qualité et une formation. Au-delà de la lutte contre le chômage, la nouvelle stratégie doit s'engager en faveur du plein emploi et de l'emploi de qualité, avec à l'appui de cet engagement des objectifs numériques précis.

D'autre part, au lieu d'infliger aux travailleurs des mesures d'austérité, il est plus important de s'assurer que les risques de voir les institutions financières provoquer une fois encore une crise majeure, comme elles l'ont fait en 2008, soient limités.

Une autre priorité immédiate est l'identification claire d'une stratégie déterminée, bénéficiant de sources de financement améliorées, afin de faire face au changement climatique. Il s'agit de définir une stratégie européenne visant une économie à faible teneur en carbone basée sur les principes de juste transition, de dialogue social, de nouveaux droits et de



droits étendus en matière de protection de la santé et de l'environnement au travail ainsi que pour la formation et les compétences « vertes », afin que chaque lieu de travail puisse être un lieu de travail « vert ».

D'autres pistes méritent encore d'être étudiées, tel le recours à la « règle d'or » qui garantirait que les générations futures ne soient pas lésées. Un déficit structurel de moyen terme correspondant à l'investissement public aurait plus de sens que la recherche forcée de l'équilibre. Le Luxembourg, là aussi, serait un élève modèle.

## 2.4. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant un espace ferroviaire unique européen

### Objectifs de la proposition émanant de la Commission européenne

#### 1. Objectifs généraux

Selon la Commission européenne, le principal objectif de la politique de l'Union européenne en matière de transports consiste à mettre en place un marché intérieur en élaborant des politiques communes visant à promouvoir un degré élevé de compétitivité et un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques. En complétant et renforçant les mesures existantes adoptées à l'échelon de l'UE dans le secteur ferroviaire, la proposition de refonte du premier paquet ferroviaire contribuera à cet objectif en facilitant l'intégration et le développement du marché ferroviaire européen.

La création d'un réel marché intérieur est fondamentale pour revitaliser le secteur ferroviaire. Elle permettra d'améliorer la compétitivité des services de fret et de transport de voyageurs, ce qui augmentera leur attrait et leur part modale. Grâce à la meilleure efficacité énergétique du transport ferroviaire, un glissement de la part modale du transport routier au transport ferroviaire entraînera une réduction des émissions de CO<sup>2</sup> et d'autres polluants.

#### 2. Objectifs horizontaux

L'objectif de simplifier, de clarifier et de moderniser le cadre réglementaire en Europe est capital pour l'action de la Commission. La simplification juridique par la consolidation et la fusion constitue le premier objectif horizontal qui sous-tend la présente refonte. Deuxièmement, la Commission estime que la clarification de certaines dispositions de la législation sur l'accès au réseau ferroviaire facilitera la

transposition correcte et l'application efficace du droit de l'UE dans tous les États membres. Enfin, il est nécessaire de moderniser la législation en supprimant les dispositions obsolètes et en insérant de nouvelles dispositions qui correspondent mieux au fonctionnement du marché aujourd'hui.

#### 3. Objectifs spécifiques

- a) L'objectif premier de la proposition de refonte consiste à assurer un financement adéquat, transparent et durable de l'infrastructure et, grâce à une meilleure prédictibilité du développement de l'infrastructure et des conditions d'accès, à faciliter les investissements des entreprises ferroviaires, à ajuster le niveau et la structure de la tarification des infrastructures, à améliorer la compétitivité des opérateurs ferroviaires par rapport aux autres modes de transport et à contribuer à l'internalisation des coûts environnementaux.
- b) La deuxième série d'objectifs consiste à éviter les distorsions de concurrence dues à l'utilisation de fonds publics dans le cadre d'activités commerciales, à empêcher les opérateurs historiques de collecter des informations commercialement sensibles et de les utiliser au détriment de leurs concurrents potentiels, à éliminer les conflits d'intérêts affectant la direction des services liés au rail, à améliorer la disponibilité de ceux-ci pour les nouveaux entrants et à rendre le marché plus transparent pour assurer une concurrence effective.
- c) En ce qui concerne le contrôle réglementaire, la proposition de refonte vise à permettre aux organismes de contrôle de mener leurs missions efficacement grâce au renforcement de leur indépendance, à une extension de leurs compétences et à l'augmentation des moyens mis à leur disposition.

## Prise de position de la Chambre des salariés

A titre liminaire, la Chambre des salariés dénonce la transgression flagrante et itérative par la Commission européenne de ses compétences au regard du principe de subsidiarité. En effet, la Commission s'arroge à travers la présente proposition de texte le droit de s'ingérer de manière démesurée et injustifiée dans l'organisation et le fonctionnement du système ferroviaire des États membres.

Dans le cadre du contrôle a priori opéré par les parlements nationaux sur les actes législatifs européens, la CSL sollicite ainsi que la Chambre des députés luxembourgeoise analyse le détail du présent texte à la lumière du respect dudit principe de subsidiarité.

### Considérations générales :

1. La Chambre des salariés est d'avis qu'il conviendrait de procéder - avant la refonte des textes - à une véritable évaluation du cadre légal existant, des effets de la libéralisation à ce jour, et ce dans tous ses aspects (économiques, environnementaux, y compris plus particulièrement les effets sociaux !) pour arriver à la conclusion que la libéralisation engagée n'a pas atteint les objectifs escomptés.
2. Ensuite, notre chambre professionnelle réitère sa préoccupation de principe consistant à se prononcer fermement contre toute libéralisation du transport national de voyageurs !
3. La CSL conteste surtout les amputations successives des compétences nationales et notamment la remise en cause du pouvoir décisionnel au niveau des États membres.
4. Notre Chambre s'oppose encore au morcellement flagrant et progressif du système ferroviaire- opération entraînant potentiellement des effets totalement contreproductifs, dont notamment une expansion incontrôlable des externalisations.
5. La CSL se prononce en outre contre l'affaiblissement conséquent des entreprises ferroviaires « historiques ».

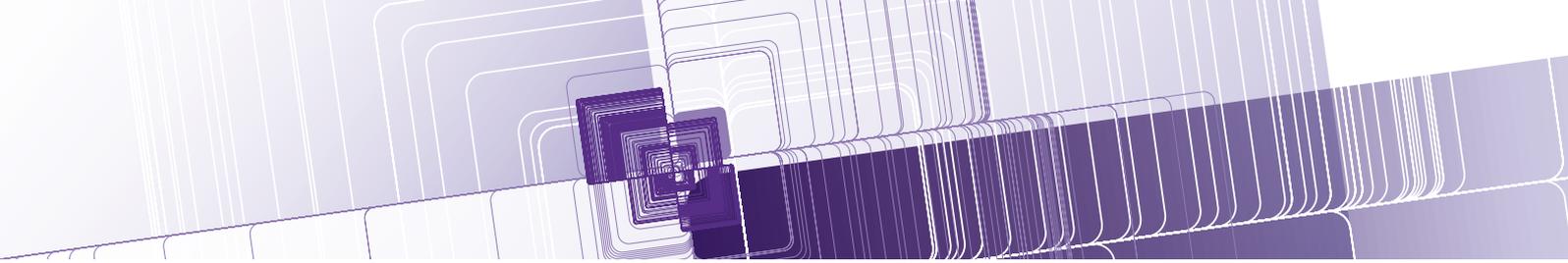
### Remarques ponctuelles:

- La présente proposition de texte constitue, de l'avis de la Chambre des salariés, une attaque contestable contre les entreprises ferroviaires historiques, particulièrement ciblées par la présente refonte des textes communautaires. Leur disparition programmée ne se justifie aucunement, alors que ce sont elles qui assurent le meilleur service, font preuve de performances acquises en termes de sécurité, de préservation des conditions sociales, etc. La Chambre des salariés s'oppose formellement à la démarche revenant à morceler davantage le secteur ferroviaire en ouvrant grandement la porte aux petites et moyennes entreprises privées.
- La CSL est contre la séparation organique des fonctions de gestionnaire d'infrastructure et d'entreprise ferroviaire entraînant une déstructuration des entreprises historiques.
- La CSL est d'avis que la refonte ne saurait aboutir à une limitation des compétences des autorités nationales.

Dans ce contexte, notre Chambre professionnelle s'oppose à la marginalisation des autorités nationales compétentes tant en matière d'attribution des capacités d'infrastructure que par rapport à la tarification.

- La Chambre des salariés réitère ses contestations par rapport à l'ingérence du régulateur dans l'organisation des entreprises ferroviaires et continue à préconiser que les fonctions du régulateur doivent impérativement être encadrées pour être strictement limitées. A ce titre, il est indispensable de rappeler la nécessité de veiller à la préservation du noyau dur du service public ferroviaire national.
- La Chambre des salariés conteste formellement le recours systématique par la Commission à la procédure des « actes délégués » pour opérer une ingérence injustifiée dans les organisations nationales du secteur des chemins de fer.

Notre Chambre critique vivement le nouveau texte comportant un pouvoir d'immixtion de la Commission qui est de nature presque généralisée.



Le recours à cette délégation est d'autant plus contestable alors qu'elle permet à la Commission européenne de contourner le processus démocratique par l'élimination du principe contradictoire en écartant aussi bien les instances communautaires (Conseil et Parlement européen) que les parlements nationaux et les autres organisations et institutions œuvrant dans le secteur ferroviaire.

En vertu de la nouvelle version de l'article 7 point 1, le pouvoir d'immixtion quasiment en solitaire de la Commission va même jusqu'à pouvoir contrôler l'investissement destiné à soutenir - les cas échéant sur base de PPP - le développement de l'infrastructure ferroviaire.

- De l'avis de la Chambre des salariés, d'autres notions prévues par la proposition de directive nécessitent davantage de précisions quant à leur définition, leur finalité ainsi que les modalités concrètes relatives à leur fonctionnement.

Outre ces remarques d'ordre général, la Chambre des salariés a commenté certains articles de la proposition de directive pour y déceler les incompatibilités avec le principe de subsidiarité.

### Conclusion

En guise de conclusion et notamment au regard des remarques et critiques formulées, la Chambre des salariés désapprouve le présent paquet de refonte.

## 2.5. Dialogue analyse : Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires au Luxembourg

L'indexation des salaires ne cesse depuis près de 10 ans d'alimenter les débats autour de la compétitivité. La déflagration économique de 2008 et 2009 a rouvert une « fenêtre d'opportunités » pour mener des réformes dites structurelles apparemment inéluctables : la charge sur l'échelle mobile des salaires a ainsi pu être à nouveau sonnée et les spin-doctors de l'économie font feu de tout bois contre l'« index ».

Souvent, les observateurs, commentateurs et acteurs de la vie économique et sociale mélangent indexation des salaires, inflation et « compétitivité ». La CSL s'est donc proposée de revenir dans une publication à vocation pédagogique sur les liens prétendus ou réels entre ces concepts et quantifications afin de garder, en la matière, l'église au milieu du village.

### Indexation des salaires : Un élément incontournable du paysage socio-économique luxembourgeois

Depuis plusieurs décennies, l'indexation des salaires est présente dans le paysage social luxembourgeois. Introduite après la seconde guerre mondiale, c'est le 10 octobre 1975 que l'indexation des salaires est généralisée à l'ensemble des salariés.

Depuis cette date, le Luxembourg a connu deux périodes de modulation du système d'indexation.

### Modulation de l'échelle mobile des années 1981-1984

Les premières modulations entrent en vigueur avec la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1981. La tranche anticipée de 1,5% est abolie pour tous les salaires à l'exception du salaire social minimum. La tranche indiciaire du 1<sup>er</sup> septembre 1981 est donc de 1% pour les salaires normaux et de 2,5% pour le salaire minimum.

Par ailleurs, on décide de décaler l'adaptation des salaires d'un mois par rapport à l'échéance.

Ces mesures sont suivies, après la dévaluation de 8,5% du franc belgo-luxembourgeois le 20 février 1982, du découplage des salaires et traitements de l'évolution des prix.

La loi du 8 avril 1982 fixant des mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et la compétitivité générale de l'économie ne prévoit que deux tranches indiciaires pour le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> décembre 1982.

Parallèlement, des allocations spéciales pour les familles dont le revenu ne dépasse pas 150% du salaire minimum, respectivement pour les salariés vivant seuls dont le revenu ne dépasse pas le salaire social minimum, sont introduites.

La loi du 24 décembre 1982 modifiant et complétant la loi du 8 avril 1982 prévoit trois adaptations pour l'année 1983, à savoir au 1<sup>er</sup> mai, au 1<sup>er</sup> septembre et au 1<sup>er</sup> décembre. La tranche

anticipée de 1,5% pour le salaire social minimum est abolie en 1983, cependant le salaire social minimum (indice 100) est augmenté.

La loi du 1<sup>er</sup> juillet 1983 concernant des mesures de nature à favoriser la restructuration et la modernisation de la sidérurgie ainsi que le maintien de la compétitivité générale de l'économie prévoit une seule adaptation pour l'année 1984, celle du 1<sup>er</sup> septembre.

#### **Les modulations des années 2006-2009**

Suite à l'accord du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006, la loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements a introduit des modulations indiciaires destinées, d'après le Gouvernement, à assurer l'équilibre des finances publiques et la compétitivité générale du pays. Ces modulations comportaient 3 volets:

#### **L'étalement des tranches indiciaires**

La loi prévoyait, pour les années 2006 à 2009 les modulations suivantes :

- Une tranche indiciaire au 1<sup>er</sup> décembre 2006.
- En cas de dépassement d'une nouvelle cote d'échéance de l'échelle mobile en 2007, une tranche indiciaire serait payée au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Si toutefois le prix du pétrole brut de la qualité « Brent » dépassait en moyenne entre juillet 2006 et décembre 2007 le prix de 63 USD par baril, cette adaptation serait décalée au 1<sup>er</sup> mars 2008, ce qui fut le cas.
- En cas de dépassement d'une nouvelle cote d'échéance de l'échelle mobile en 2008, une tranche indiciaire serait payée au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Si toutefois le prix du pétrole brut de la qualité « Brent » dépassait en moyenne de janvier à décembre 2008 le prix de 63 USD par baril, cette adaptation serait décalée au 1<sup>er</sup> mars 2009, ce qui fut également le cas.
- Aucune autre adaptation des traitements, salaires, pensions et rentes ne pouvait se faire au cours de la période 2006 à 2009 sur base d'un déclenchement d'une ou de plusieurs cotes d'échéances supplémentaires de l'échelle mobile.

#### **La neutralisation de certaines taxes et d'autres prélèvements dans l'indice des prix à la consommation**

Cette neutralisation vise les taxes et prélèvements liés à des objectifs écologiques ou de santé publique, plus spécialement :

- la taxe additionnelle perçue sur les « alco pops » ;
- les taxes sur les produits de tabac ;
- les taxes, accises, redevances et autres contributions prélevées dans le but de décourager des habitudes et modes de consommation susceptibles de porter atteinte à la qualité de l'environnement ou d'encourager des habitudes et modes favorables à l'environnement (taxe Kyoto en vue de réduire les émissions de CO<sup>2</sup>, taxes en matière de prélèvement et de déversement de l'eau).

#### **La désindexation des prestations familiales et du forfait d'éducation**

La loi a également aboli l'indexation des prestations familiales et du forfait d'éducation. En contrepartie et dans un souci d'équité sociale, le Gouvernement s'était engagé à élaborer un système de crédits d'impôt. Si aucun accord sur un tel système n'avait pu être trouvé jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2008, les prestations en cause auraient été indexées à nouveau à partir de janvier 2008. Toutefois, jusqu'à présent, la création d'un boni pour enfant et la transformation de l'abattement compensatoire pour salariés en un crédit d'impôt pour salariés correspondent à la réalisation de l'engagement du Gouvernement.

#### **Indexation des salaires : un atout pour l'économie**

Ces remises en question récurrentes de l'indexation des salaires au nom de la « compétitivité », sur laquelle nous reviendrons, omettent pourtant largement les effets bénéfiques de cet outil, non seulement sur les ménages et la répartition des richesses, mais également sur la compétitivité même de l'économie luxembourgeoise.

Concernant ce dernier point, n'oublions pas que malgré une généralisation de l'indexation depuis près de 40 ans, le Luxembourg n'a cessé de connaître une croissance nettement supérieure à l'ensemble des pays européens, et plus particulièrement à ses pays voisins.

Comme nous le verrons, l'index ne nuit donc pas à la compétitivité du Luxembourg.

### Une paix sociale préservée

L'indexation des salaires, est un outil de préservation de la valeur de l'ensemble des salaires constituant l'échelle de rémunération face au renchérissement du coût de la vie. A ce titre, il est un outil de stabilisation du partage du revenu primaire entre salaires et profits. Notons d'ailleurs que malgré sa présence, même en 2009 et après la sévère crise que le Luxembourg a traversée, la part de la richesse produite revenant aux salariés demeure sous sa moyenne historique.

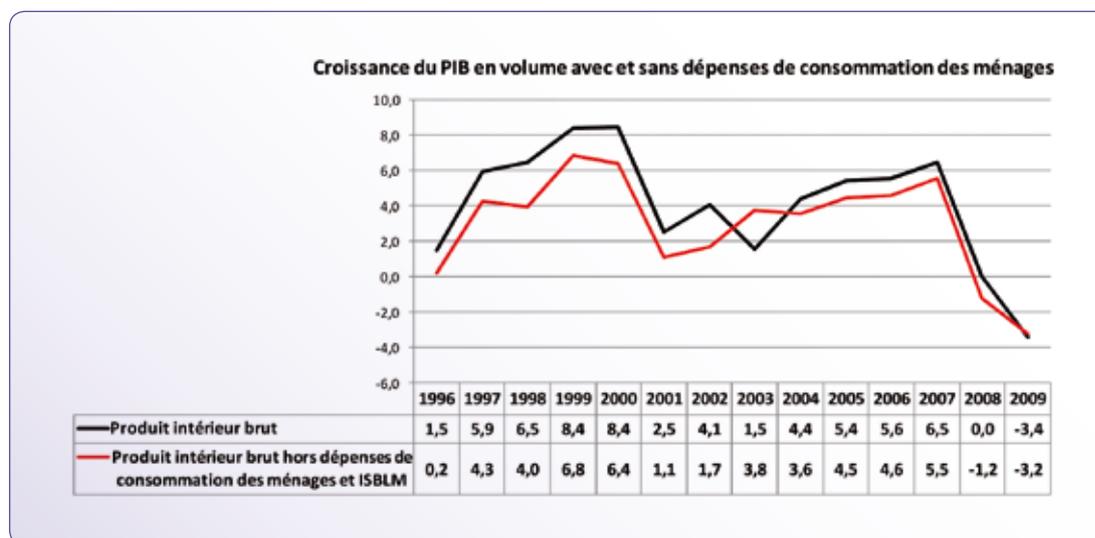
En facilitant les négociations salariales, le maintien du pouvoir d'achat des salariés étant assuré, l'index est un outil puissant de paix sociale comme en attestent les comparaisons internationales sur les conflits du travail, le Luxembourg étant un des rares pays européens n'ayant connu aucun conflit social ces dernières années.

En outre, si l'on connaît la situation de stabilité sociale avec l'index, qu'en serait-il en son absence ? En effet, les détracteurs de l'index feignent d'ignorer les effets sociaux positifs et les conséquences négatives qu'aurait une modulation, voir une suppression de celui-ci (démotivation, baisse de productivité, rotation du personnel, absentéisme...).

### Des retombées positives sur l'ensemble de l'économie

Même au niveau macroéconomique, les retombées d'un maintien du pouvoir d'achat sont largement positives. En effet, contrairement à ce que d'aucuns prétendent et colportent, il existe bel et bien un « marché intérieur » au Luxembourg. La demande intérieure, notamment celle des ménages, exerce un rôle non négligeable sur le dynamisme de l'économie, tout particulièrement en temps de récession, mais pas uniquement. Si l'indexation automatique des salaires est un moyen de protéger les ménages d'une dépréciation de leurs salaires, l'index permet alors aussi de renforcer le rôle d'amortisseur de la demande intérieure en cas de creux conjoncturel.

Comme le montre le graphique ci-dessous, la contribution à la croissance économique de la demande des ménages est loin d'être négligeable. En outre, cette croissance est qualitativement particulièrement intéressante pour le tissu économique du pays car elle profite en premier lieu aux petites entreprises artisanales et commerciales locales qui sans ce soutien bénéficieraient nettement moins du niveau de richesse général du pays.



Source Stateg ; calculs : CSL

### Indexation et compétitivité : pas de relations, donc pas de nuisances possibles

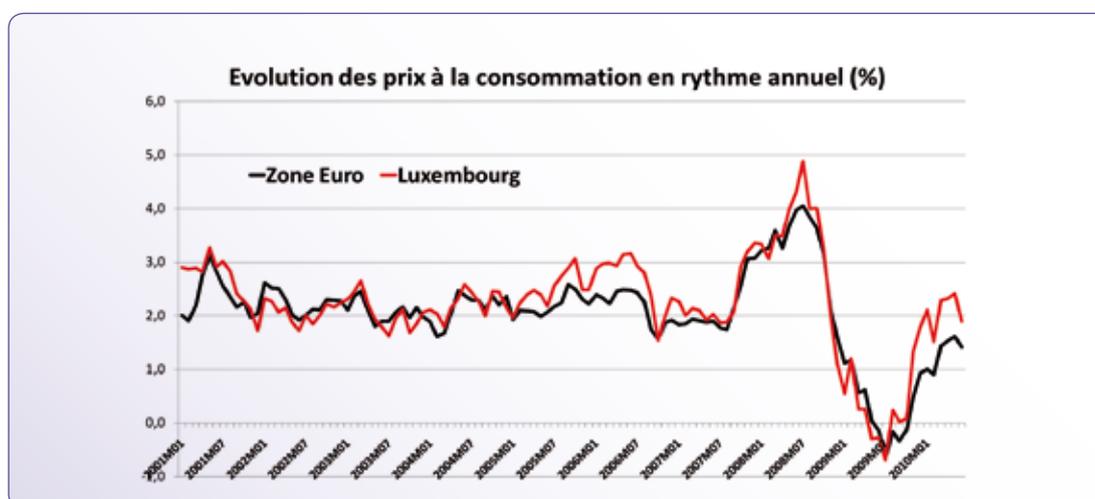
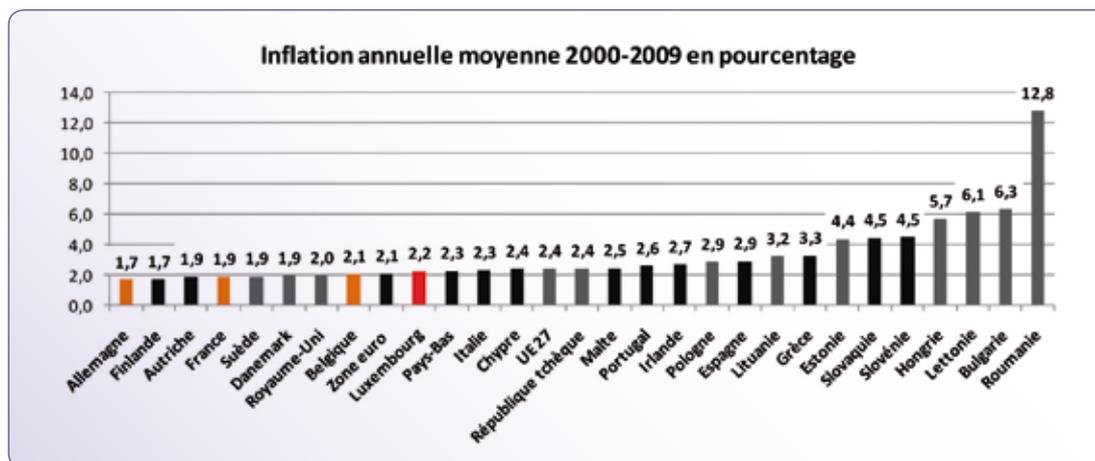
L'indexation des salaires est souvent accusée à tort de nuire à la compétitivité sous les deux aspects le plus souvent souligné au Luxembourg : la compétitivité prix et coûts. Pourtant, la relation est loin d'être aussi évidente que certains voudraient le laisser penser.

### Indexation et compétitivité prix

On entend souvent l'argument selon lequel les salaires passeraient dans les prix et provoqueraient ainsi une boucle auto-entretenu d'inflation. Or, non seulement, l'effet d'auto-allumage de l'inflation en raison de l'indexation des salaires n'a jamais pu être démontré, mais en outre, sa prétendue existence repose sur une erreur d'interprétation sur le sens de la causalité :

ce ne sont pas les salaires qui passent dans les prix, mais bien les prix qui passent dans les salaires. Rappelons que lorsqu'une tranche indiciaire est appliquée, c'est après les augmentations de prix et non l'inverse. Les salaires augmentent donc parce que les prix ont été augmentés par les entreprises et ce ne sont donc pas les prix qui doivent augmenter parce que les salaires ont augmenté.

D'ailleurs, comme le montre les graphiques ci-dessous, l'inflation luxembourgeoise est demeurée à un niveau tout à fait raisonnable puisque seuls cinq pays de la zone euro ont connu une inflation. De plus, non seulement l'inflation luxembourgeoise n'est que très épisodiquement supérieure à celle de la zone euro, mais aucune relation ne peut-être faite entre inflation et applications de tranches indiciaires.



Source : Eurostat, Stateg, calculs CSL

L'index ne crée donc pas d'inflation démesurée et ne nuit donc pas à la compétitivité prix. Ceci est d'autant plus vrai que si l'inflation est conforme à la zone euro :

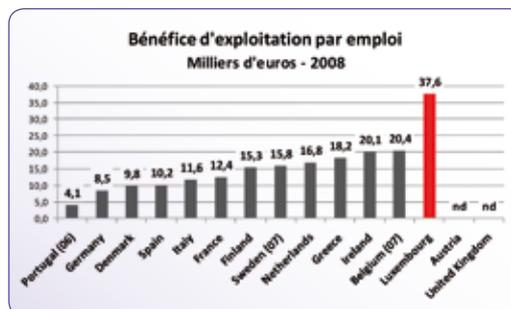
- assimiler inflation et compétitivité constitue un raccourci méthodologique maintes fois souligné par la CSL ;
- une inflation plus forte va de pair avec la croissance économique et le Luxembourg connaît à ce titre une inflation plus que modérée au regard de sa croissance économique.

N'oublions pas que le principal artisan de l'inflation est le secteur du commerce, lequel est le plus rentable d'Europe. L'hypothèse de salaires trop élevés passant dans l'inflation ne tient donc pas car si les coûts étaient trop élevés, le commerce luxembourgeois ne réaliserait pas des bénéfices d'une telle ampleur.

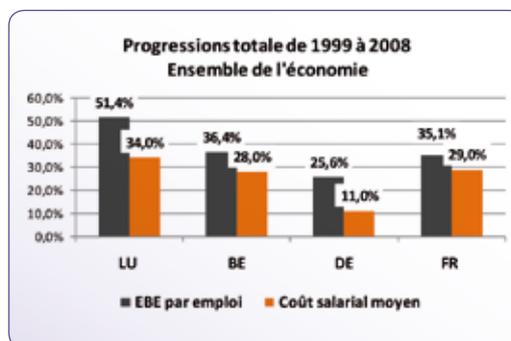
### Indexation et compétitivité coût

Les performances du commerce luxembourgeois ne sont d'ailleurs pas isolées puisque dans l'ensemble des autres secteurs, les entreprises luxembourgeoises réalisent d'excellentes performances.

Et si le coût du travail augmentait trop rapidement, comment dès lors expliquer la très forte progression des bénéfices ? Si certains sont toujours prompts à dénoncer le différentiel d'augmentation des salaires par rapport aux pays voisins, ils le sont beaucoup moins concernant les bénéfices. C'est en effet au



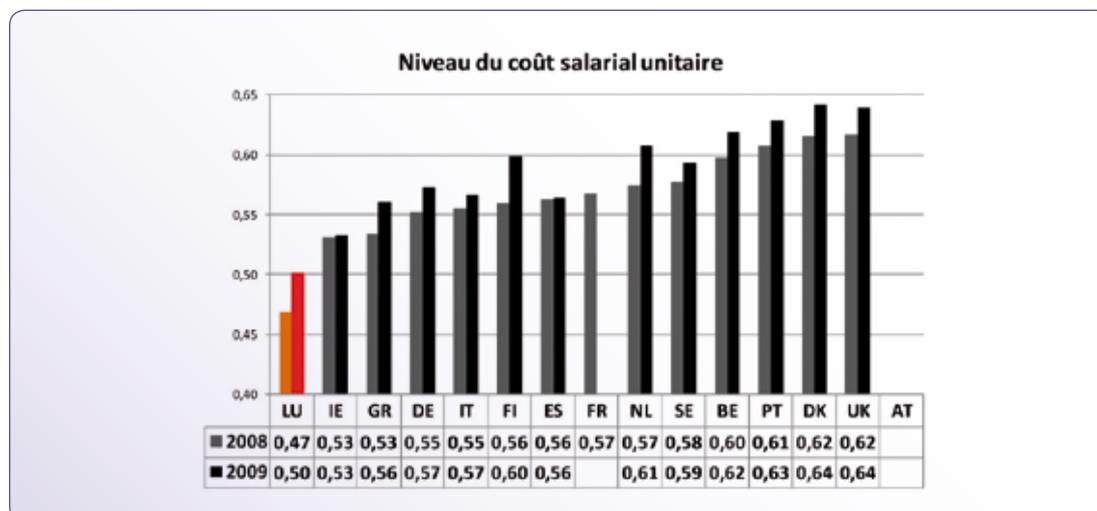
Source : Eurostat, calculs CSL



Source : Eurostat, calculs CSL

Luxembourg que l'Excédent Brut d'Exploitation par emploi a le plus progressé, loin devant les pays voisins.

Dès lors, des salaires ou des bénéfices, les plus pénalisants ne sont pas ceux que l'on croit. Reflet du niveau élevé de rentabilité des entreprises luxembourgeoises, le niveau du coût salarial unitaire luxembourgeois est le plus faible de l'UE15.



Source : Eurostat, Statec, calculs CSL

## Une indexation non pénalisante et donc non modulable

L'indexation des salaires n'étant nullement pénalisante pour les entreprises et l'économie luxembourgeoise en générale, la CSL regrette que les débats se focalisent de manière idéologique sur un outil :

- grandement garant de la paix sociale du pays ;
- profitable à des pans entiers de l'économie domestique et notamment au commerce et à l'artisanat ;

- profitable aux salariés en étant le garant d'un maintien du pouvoir d'achat ainsi que de l'échelle des salaires.

Toute modification, que ce soit par modification du panier, par plafonnement, par décalages temporels pourrait avoir des conséquences négatives pour l'économie toute entière.

## 2.6. Prise de position :

### Quel intérêt d'être compétitifs si nous régressons socialement ?

Selon la définition retenue initialement par Lionel Fontagné puis reprise par l'Observatoire de la compétitivité, la compétitivité serait : « la capacité 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. » La compétitivité fait donc explicitement référence à une économie qui doit être au service de la population et non l'inverse.

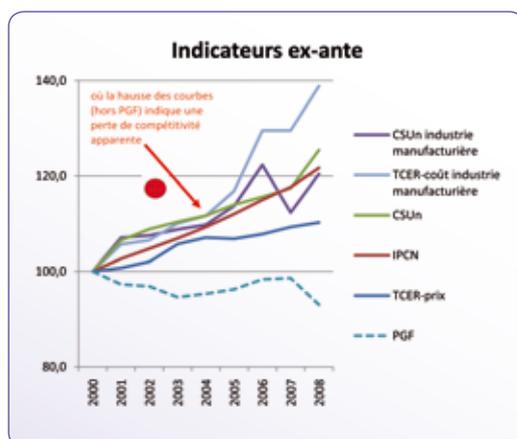
macroéconomiques et en termes d'emploi, **et des indicateurs ex ante** relatifs à la productivité et au coût des facteurs, au fonctionnement des marchés et au cadre institutionnel et réglementaire, à l'entrepreneuriat (l'esprit d'entreprise), l'éducation et la formation, au positionnement dans l'économie de la connaissance [...] ».

### Quelle compétitivité choisir ?

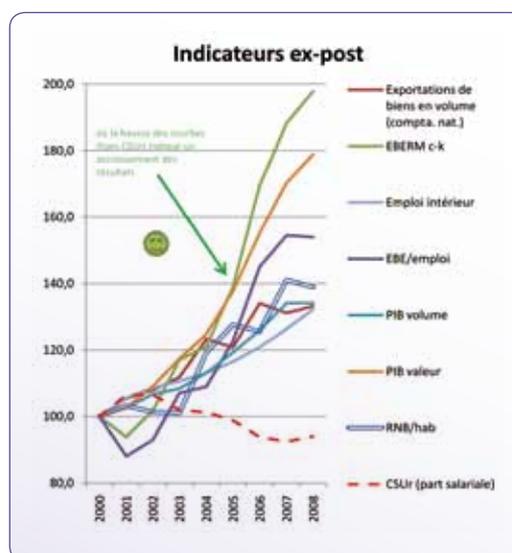
Or, Fontagné 2004 souligne la **dichotomie entre une analyse prévisionnelle (ex-ante) et rétrospective (ex-post)** de la « compétitivité » : « Les lignes qui précèdent visent simplement à **mettre en garde le lecteur contre une utilisation imprudente des indicateurs de compétitivité du Luxembourg**. Nous retenons à la fois des **indicateurs ex post de performance**, en termes

**Les indicateurs ex ante (productivité, coûts des facteurs, éducation...) seraient donc censés décrire les capacités d'un pays réaliser de bonnes performances ex post (macroéconomie, emploi...).**

**Or, depuis 2000, c'est précisément l'inverse qui se produit** avec des indicateurs ex-ante qui ne cessent de montrer une détérioration, et des indicateurs ex-post qui montrent une amélioration constante !



Source : Statec, Eurostat

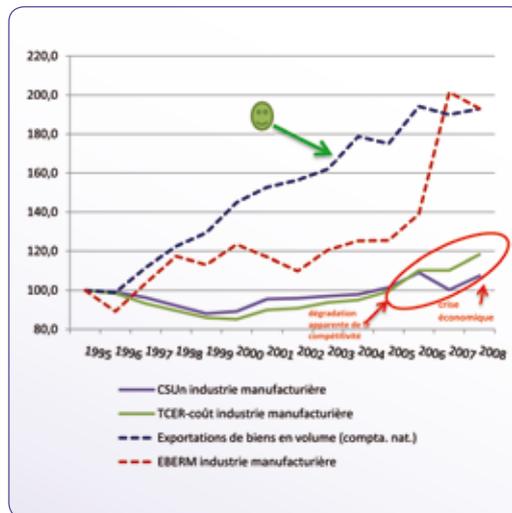


Source : Statec, Eurostat

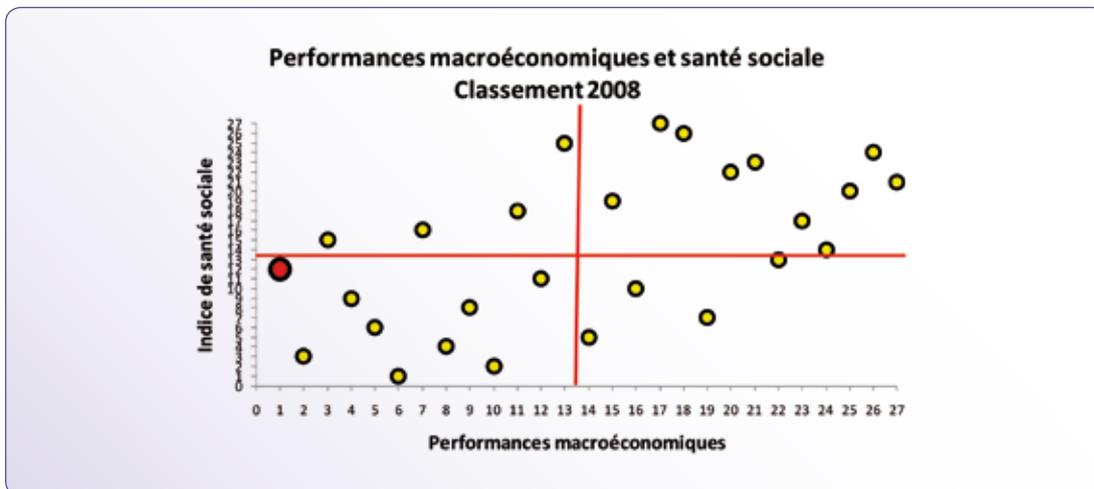
La meilleure illustration de ce constat est la situation de l'industrie luxembourgeoise. Alors que les indicateurs de compétitivité montrent une certaine dégradation, exportations comme marges d'exploitation ont montré une amélioration fulgurante. Des exportations qui progressent, des marges qui s'envolent, mais l'industrie aurait néanmoins perdu en compétitivité.

### Une compétitivité qui ne sert pas à la santé sociale

Malgré les indicateurs ex-ante « défailnants », le lux caracole en tête des performances macroéconomiques avec une première place européenne en 2008. Pourtant, et malgré l'acceptation d'une compétitivité devant apporter de la cohésion sociale, le lux ne figure qu'à une modeste 12<sup>e</sup> place européenne concernant la santé sociale.



Source : Statec, Eurostat



Source : Observatoire de la compétitivité (ODC)

Ajoutons que malgré la violence de la crise, son caractère financier, le degré de dépendance de l'économie luxembourgeoise à la conjoncture internationale, le Luxembourg a conservé sa 1<sup>ère</sup> place macroéconomique en 2008, mais a perdu deux places en matière de santé sociale, poursuivant une tendance amorcée en 2005.

Notons encore que cette dégradation sociale intervient au lendemain des interrogations luxembourgeoises sur la compétitivité. Il est facile d'afficher une utilité sociale à la compétitivité, mais sans doute plus difficile de joindre les actes aux discours.

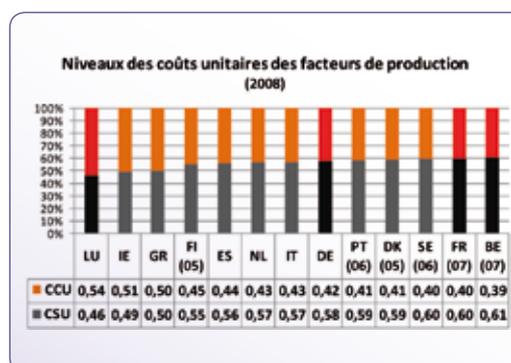
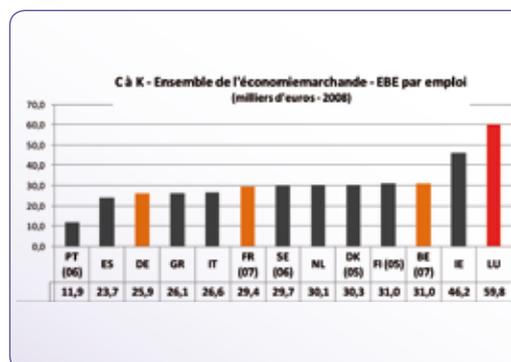
## Une compétitivité qui se lit jusque dans les profits des entreprises

Au niveau de l'ensemble de l'économie marchande, c'est le Luxembourg qui dispose du plus haut niveau de rentabilité dans l'UE157. Ainsi, **pour chaque emploi, la marge réalisée par les entreprises luxembourgeoises du secteur marchand après rémunération du travail était de près de 60.000 euros en 2008, soit plus du double de la moyenne des marges réalisées dans les trois pays voisins.**

Reflète de ce haut niveau de rentabilité, lorsque l'on compare les coûts unitaires du travail et du capital, c'est-à-dire leurs rémunérations respectives rapportées à la productivité, on constate **que le Luxembourg a de loin le plus faible niveau de coût salarial unitaire et donc le plus fort coût unitaire du capital.** En 2008, la valeur ajoutée au coût des facteurs de 111.200 euros par emploi, soit de loin le plus haut niveau de productivité de l'UE, se répartissait à raison de 46% pour le travail et de 54% pour le capital.

En d'autres termes, **lorsque 100 euros de valeur ajoutée sont créés par l'économie marchande, 46 reviennent aux salariés et 54 aux entreprises.** Le lecteur aura de lui-même constaté **l'immense écart par rapport aux pays voisins puisque, dans ces derniers, c'est autour de 60 euros qui reviennent aux salariés et de 40 aux entreprises.**

Il serait tentant, en restant à un niveau agrégé, de conclure que cette spécificité luxembourgeoise serait due à la présence d'un secteur financier dominant. C'est pourquoi il n'est pas inutile de décomposer ce résultat d'ensemble par branche d'activité.



Source : Eurostat, calculs CSL

**En fait, sur les neuf branches d'activité de l'économie marchande, seules deux viennent contrarier l'hégémonie des entreprises luxembourgeoises sur leurs homologues des pays voisins.** Il s'agit de la construction et de l'hôtellerie-restauration, deux des branches pourtant les moins soumises à la concurrence internationale. Et encore, dans ces secteurs, les entreprises réalisent des performances tout à fait conformes à la moyenne européenne.

		EBE / Emploi (Milliers d'euros)	Coût salarial unitaire	Coût capitalistique unitaire
<b>C à K - Ensemble de l'économie marchande</b>	LU	59,8	0,46	0,54
	BE	31,0	0,61	0,39
	DE	29,4	0,60	0,40
	FR	25,9	0,58	0,42
<b>C - Industries extractives</b>	LU	73,3	0,41	0,59
	BE	49,7	0,50	0,50
	DE	45,1	0,54	0,46
	FR	36,7	0,54	0,46
<b>D - Industries manufacturières</b>	LU	37,6	0,57	0,43
	BE	26,4	0,68	0,32
	DE	20,0	0,70	0,30
	FR	14,8	0,76	0,24
<b>E - Electricité, gaz et eau</b>	LU	145,7	0,34	0,66
	BE	147,4	0,39	0,61
	DE	103,3	0,38	0,62
	FR	91,9	0,40	0,60
<b>F - Construction</b>	LU	14,1	0,73	0,27
	BE	18,1	0,70	0,30
	DE	12,8	0,67	0,33
	FR	20,1	0,66	0,34
<b>G - Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques</b>	LU	37,6	0,50	0,50
	BE	20,4	0,68	0,32
	DE	8,5	0,77	0,23
	FR	10,7	0,78	0,22
<b>H - Hôtellerie restauration</b>	LU	7,4	0,79	0,21
	BE	7,3	0,77	0,23
	DE	4,3	0,79	0,21
	FR	8,9	0,78	0,22
<b>I - Transports et communications</b>	LU	61,9	0,45	0,55
	BE	36,4	0,57	0,43
	DE	23,6	0,58	0,42
	FR	23,7	0,64	0,36
<b>J - Activités financières</b>	LU	146,4	0,38	0,62
	BE	45,4	0,61	0,39
	DE	14,9	0,78	0,22
	FR	28,0	0,70	0,30
<b>K - Immobilier, locations et services aux entreprises</b>	LU	72,1	0,40	0,60
	BE	45,8	0,50	0,50
	DE	64,9	0,33	0,67
	FR	67,0	0,42	0,58

Note : en blanc, meilleure performance d'un des pays voisins

Source : Statec

Alors que de nombreux indicateurs, tels que la productivité, les taux de change effectifs réels ou les coûts salariaux unitaires nominaux, nous décrivent des pertes de compétitivité-coûts et -prix qui remonteraient presque à une décennie, en 2008, les entreprises luxembourgeoises réalisaient globalement les plus fortes marges d'Europe après rémunération des salariés.

Que dire d'un tel décalage entre des indicateurs ex-ante, portant sur les déterminants de la « compétitivité », si pessimistes et des indicateurs ex-post (de résultats) si positifs ? À la veille de la crise, le Luxembourg connaissait encore une croissance économique « digne d'un pays émergent alors même qu'il était déjà le pays le plus riche d'Europe ». La croissance de l'emploi ne s'est démentie que très récemment et dans une mesure moindre que dans les autres pays.

Affirmer que les entreprises les plus rentables d'Europe souffriraient d'un problème de compétitivité prêterait à sourire dans tout autre pays que le Luxembourg. C'est pourtant ce qui est fait au travers « d'indicateurs » théoriques dont la CSL ne conteste pas les chiffres, mais la construction et l'inaptitude à décrire le cas économique luxembourgeois.

Dès lors, il existe un décalage abyssal entre des indicateurs sans doute peu adaptés au particularisme luxembourgeois et les excellentes performances de son économie.

- Comment affirmer que les entreprises souffrent d'un problème de compétitivité-coût alors qu'elles réalisent les marges les plus élevées d'Europe ?

- Comment affirmer qu'elles souffrent d'un quelconque problème de compétitivité-prix alors qu'il leur suffirait, si besoin était, de diminuer les prix pour la restaurer tout en conservant des marges confortables ?
- Comment affirmer qu'elles souffriraient d'un hypothétique problème de productivité quand son niveau est tel que les marges sont les plus élevées d'Europe ?

Adam Smith<sup>1</sup> en son temps. Dans son ouvrage « La richesse des nations », il reproche aux marchands britanniques de se plaindre des difficultés de vendre leurs marchandises à l'étranger en raison des salaires élevés en Grande-Bretagne. Ces commerçants sont cependant silencieux sur leurs profits élevés alors qu'ils se plaignent des profits extravagants des autres. Or, dans beaucoup de cas, disait Smith, les bénéficiaires élevés du capital peuvent contribuer dans la même mesure, et parfois même plus, à la hausse des prix des produits britanniques que les salaires élevés des travailleurs britanniques.

### Une situation des finances publiques tout aussi saine que les fondamentaux économiques

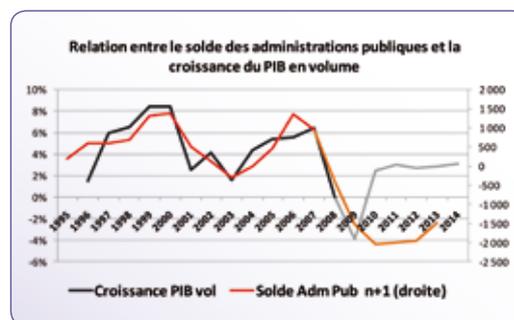
Les finances publiques ont depuis la publication de la CSL fait l'objet de plusieurs réformes visant à les assainir. Pourtant là encore, les chiffres ont montré depuis que la situation financière des administrations luxembourgeoises était nettement meilleure que décrite par elles-mêmes précédemment.

Le solde des Administrations publiques suit de très près l'évolution du PIB avec une année de décalage. En d'autres termes, le solde des

Administrations publiques d'une année est très fortement dépendant de la croissance économique de l'année précédente. Sur le graphique ci-dessous, on observe que la relative similitude entre les deux courbes n'est en fait seulement visible que jusqu'en 2009, interrompue par le scénario prévisionnel du Gouvernement, sans aucune explication. Depuis, ce scénario a été démenti par une amélioration dès 2009, et ce, sans aucune mesure de consolidation budgétaire.

Or, ce pessimisme latent ne remonte pas à la crise actuelle. En 2006 déjà, le Gouvernement avait noirci le tableau.

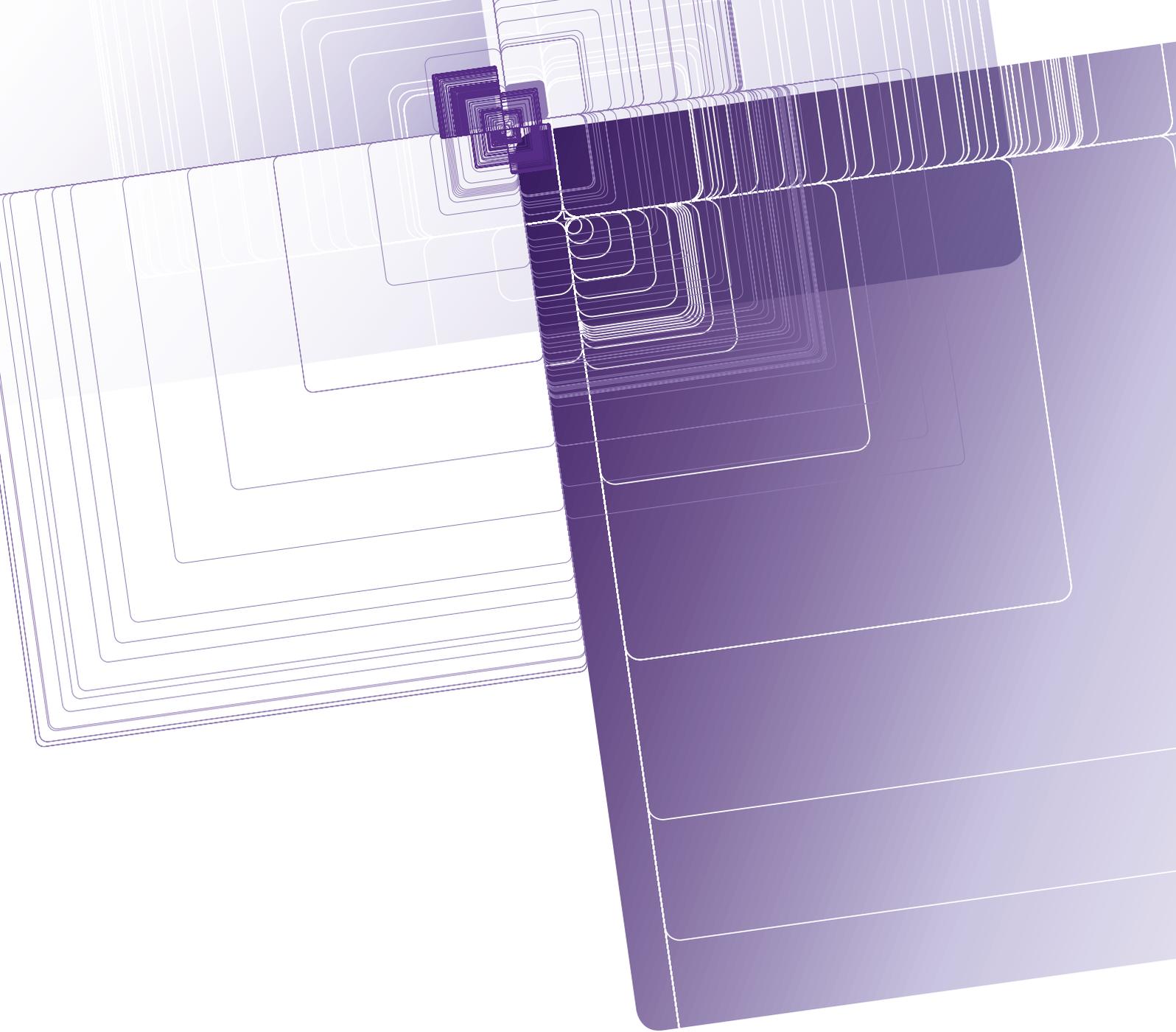
Des finances publiques saines, une situation macroéconomique enviable malgré la crise, une rentabilité des entreprises au plus haut ! Autant d'éléments qui devraient être utilisés pour favoriser la cohésion sociale, si certains acteurs politico-économiques ne cherchaient sans cesse à noircir le tableau oubliant, malgré des affirmations péremptoires, que la compétitivité d'une économie doit être au service de l'ensemble de la population et non au profit du plus petit nombre.



Solde Administrations publiques (en% du PIB)		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
5ème Actualisation	nov-03	2,4%	-0,6%	-1,8%	-2,3%	-1,5%								
6ème Actualisation	nov-04		0,8%	-1,4%	-1,0%	-0,9%	-1,0%							
7ème Actualisation	nov-05			-1,2%	-2,3%	-1,8%	-1,0%	-0,2%						
8ème Actualisation	nov-06					-1,5%	-0,9%	-0,4%	0,1%					
9ème Actualisation	oct-07					0,7%	1,0%	0,8%	1,0%	1,2%				
10ème Actualisation	oct-08						3,2%	2,3%	1,1%	0,8%	1,1%			
11ème Actualisation	janv-10							2,5%	-1,1%	-3,9%	-5,0%	-4,6%	-4,3%	-3,1%
<b>Comptes nationaux</b>		<b>2,1%</b>	<b>0,5%</b>	<b>-1,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,3%</b>	<b>3,7%</b>	<b>2,5%</b>						

Source : Actualisations du programme de stabilité et de croissance

<sup>1</sup> Adam Smith, 1776. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Book IV, Chapter 7, Part 3, www.adamsmith.org, « Our merchants frequently complain of the high wages of British labour as the cause of their manufactures being undersold in foreign markets, but they are silent about the high profits of stock. They complain of the extravagant gain of other people, but they say nothing of their own. The high profits of British stock, however, may contribute towards raising the price of British manufactures in many cases as much, and in some perhaps more, than the high wages of British labour. »



### 3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

#### 3.1. La réforme de la formation professionnelle

La loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle prévoyait l'organisation de classes de 10<sup>e</sup> réformées à la rentrée 2010/2011 pour l'intégralité des métiers et professions. Vu le retard pris dans l'élaboration des programmes-cadres, un amendement à cette loi a été voté en 2010 ce qui a eu pour conséquence, qu'à la rentrée 2010/2011, uniquement 19 formations, dites phare, ont débuté avec des classes de 10<sup>e</sup> réformées.

Au courant de l'année 2010, la CSL a donné des avis sur 2 amendements législatifs et 8 projets de règlement grand-ducaux (voir liste des avis p. 5).

Dans ses deux avis relatifs aux amendements de la loi du 19 décembre 2008, elle a plaidé pour le report de l'intégralité de la réforme d'une année scolaire afin d'éviter le fonctionnement en parallèle de deux systèmes de formation et afin de ne pas déconcerter les apprentis, les parents et les entreprises!

Les formations organisées depuis la rentrée 2010/2011 selon la nouvelle disposition légale sont les suivantes:

**DAP Agriculteur**  
**DAP Fleuriste**  
**DAP Floriculteur**  
**DAP Pépiniériste paysagiste**  
**DAP Maraîcher**  
**DAP Opérateur de l'environnement**  
**DAP Conseiller en vente**  
**CCP Réassortisseur**  
**DT Technicien en équipement énergétique et technique de bâtiments**  
**DAP Electricien**  
**DAP Bobineur**  
**DAP Installateur frigoriste**  
**DAP Peintre-décorateur**  
**CCP Peintre-décorateur**  
**DT Technicien en mécanique d'avions (adultes)**  
**DAP Mécanicien d'avions (adultes)**  
**DAP Photographe**  
**DAP Couturier**  
**DAP Coiffeur**

#### 3.1.1. Les éléments qui résistent à la réforme de la formation professionnelle

##### 1. Les trois formules pour accéder à un diplôme ou à un certificat de la formation professionnelle continuent d'exister :

- **la formation professionnelle initiale et de base, pour les jeunes**

Cette formation constitue toujours la voie royale pour l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de la formation professionnelle. Majoritairement des élèves issus d'une classe de 9<sup>e</sup> de l'enseignement secondaire technique intègrent ce type de formation.

- **l'apprentissage pour adultes**

Depuis 2000, cette formule permet à des personnes âgées de plus de dix-huit ans à suivre une formation professionnelle sous contrat d'apprentissage tout en ayant droit au salaire

social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non-qualifié. La durée normale de l'apprentissage pour adultes, les conditions scolaires d'accès, l'organisation des cours et les conditions de promotion sont les mêmes que celles de l'apprentissage initial.

- **la formation des adultes préparant au CATP/DAP en cours du soir**

Cette formation est destinée aux personnes qui souhaitent acquérir un CATP / DAP. Les personnes travaillent en principe en journée et fréquentent en soirée des cours préparant au CATP / DAP. Ces formations sont spécialement adaptées aux besoins des adultes. L'offre se limite à différentes classes et différents métiers / professions.

## 2. Les chambres professionnelles salariales et patronales continuent à jouer un rôle important en matière de formation professionnelle.

En tant que partenaires du Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle en matière de formation professionnelle, elles restent, à titre d'exemple, responsables de la surveillance et du contrôle de l'apprentissage. 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 en tant que chambre professionnelle patronale compétente. La première défend les intérêts de l'apprenti et la seconde les intérêts du patron formateur.

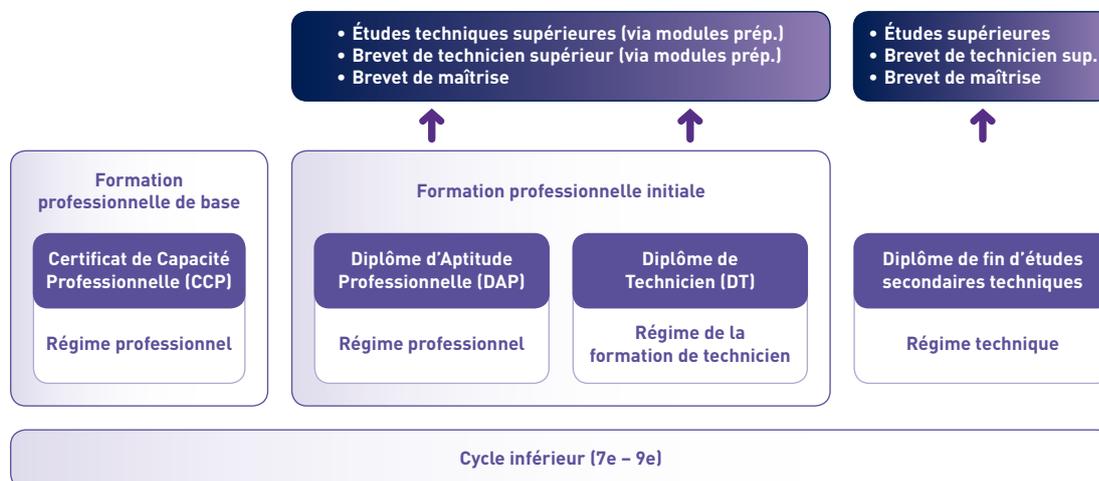
Seule nouveauté dans ce domaine: Pour les formations menant à un métier/une profession qui ne tombent sous la compétence d'aucune chambre patronale, le ministère sera désormais responsable, ensemble avec la CSL.

### 3.1.2. Les éléments novateurs de la réforme de la formation professionnelle

#### 1. La structure de la formation professionnelle

La formation professionnelle se divise désormais en :

- formation professionnelle initiale
- formation professionnelle de base



Source : Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle – Luxembourg – La réforme de la formation professionnelle

## 2. Les diplômes

La formation professionnelle initiale se compose du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) et du diplôme de technicien (DT) et la formation professionnelle de base mène vers un certificat de capacité professionnelle (CCP).

Pour les formations non encore réformées (régime de 1945, en voie de disparition)		Pour les formations réformées (loi de 2008)	
Type de diplôme	Caractéristiques	Type de diplôme	Caractéristiques
<b>CATP</b> (Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle)	Majoritairement une formation pratique en entreprise avec un enseignement théorique concomitant à l'école.	<b>DT</b> (Diplôme de Technicien)	Enseignement modulaire par compétences, majoritairement organisé sous forme d'enseignement à l'école avec stages en entreprise.
<b>CCM</b> (Certificat de Capacité Manuelle)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Même programme de formation pratique que pour le CATP avec une formation complémentaire à l'école qui ne dépasse pas, en principe, 8 heures /semaine (partie théorique allégée).</li> <li>• Possibilité d'obtenir le CATP dans la même profession ultérieurement si accomplissement des cours théoriques des classes de 10<sup>e</sup>, 11<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup>.</li> </ul>	<b>DAP</b> (Diplôme d'Aptitude Professionnelle)	Enseignement modulaire par compétences, majoritairement organisé sous forme d'apprentissage (alternance école/entreprise).
<b>CITP</b> (Certificat d'Initiation Technique et Professionnelle)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation pratique et théorique simplifiée et allégée par rapport à la formation du CATP ou du CCM.</li> <li>• Le but principal est l'insertion socioprofessionnelle de l'adolescent.</li> </ul>	<b>CCP</b> (Certificat de Capacité Professionnelle)	Formation professionnelle de base organisée à l'intention de ceux dont les résultats font apparaître que les objectifs de la formation professionnelle initiale ne pourront être atteints, enseignement modulaire, sous forme d'apprentissage, formation théorique allégée par rapport au DAP et formation pratique plus forcément identique au niveau DAP

Le CITP et le CCM sont remplacés par le CCP.

Le CATP est remplacé par le DAP.

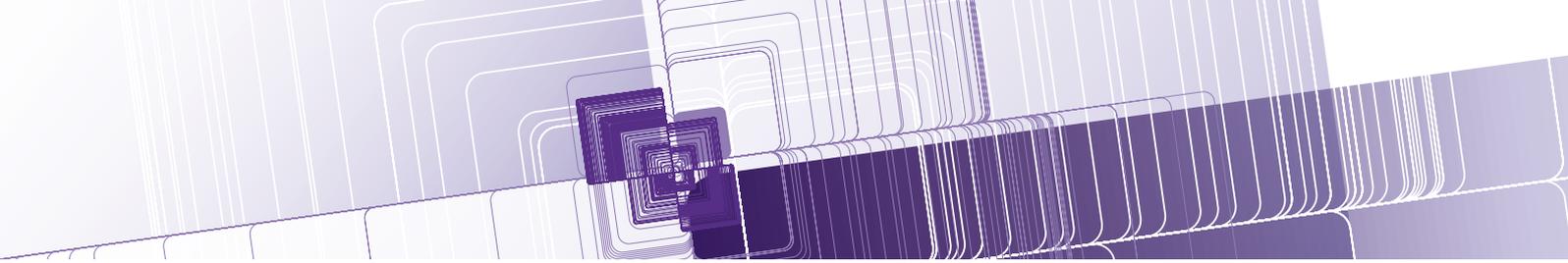
Le DT fait désormais partie de la formation professionnelle initiale.

## 3. L'enseignement

L'enseignement se fait par compétences et est organisé de façon modulaire.

Les différentes compétences que l'élève-stagiaire / l'apprenti doit posséder pour pouvoir exercer son métier / sa profession en tant que travailleur qualifié sont divisées dans le programme de formation dans différentes unités (domaines d'apprentissage).

Pour recevoir le diplôme/certificat, l'élève-stagiaire/l'apprenti doit acquérir/capitaliser toutes ces unités. Chaque unité est subdivisée en modules. Un module prépare à une ou plusieurs compétences. Chaque unité capitalisable est subdivisée en plusieurs modules. Pour chaque module sont définies la ou les compétence(s) que l'élève-stagiaire/l'apprenti doit acquérir.



#### 4. L'évaluation

Il n'y a plus d'examen de fin d'apprentissage pour les formations menant à un DT et DAP, mais il y a des projets intégrés.

Pour les formations menant à un CCP, il n'y aura ni d'examen, ni de projet intégré. Pour se voir décerner un CCP, il faut avoir réussi tous les modules prévus. L'examen de fin d'apprentissage et le test intermédiaire sont remplacés par des projets intégrés : un projet intégré

intermédiaire qui a lieu au milieu de la formation et un projet intégré final qui a lieu à la fin de la formation. Les deux projets sont regroupés dans une unité capitalisable.

Lors d'un projet intégré, une situation de travail concrète est reconstituée. A l'élève/l'apprenti de démontrer qu'il sait combiner toutes les compétences (connaissances, aptitudes et attitudes) qu'il a acquis séparément dans l'un ou l'autre module.

#### 5. Les indemnités d'apprentissage

Avec l'introduction d'un système modulaire au niveau de la formation professionnelle, la logique d'indemnités fixées par année de formation ne peut plus être maintenue dans le système réformé.

Par conséquent, la CSL a saisi l'occasion en 2010 de proposer un modèle d'indemnisation prévoyant la création d'un Fonds pour la promotion de l'apprentissage. Ce Fonds serait alimenté par les employeurs en fonction du nombre de

salariés dans leur entreprise. Les professions libérales ne feraient pas une exception, de même que la fonction publique et les assimilés.

Ce modèle d'indemnisation aurait permis une valorisation de la formation professionnelle par une hausse et une uniformisation des indemnités d'apprentissage existantes et l'introduction d'indemnités de stage. Le surplus du coût des indemnisations aurait été compensé par le fonds pour la promotion de l'apprentissage.

**La CSL se permet de renvoyer à ses avis relatifs aux projets de règlements grand-ducaux (énumérés p. 9 et détaillés p. 30) pour connaître en détail la position de la Chambre des salariés concernant les différents éléments novateurs de la réforme.**

### 3.2. Quelques statistiques de la formation professionnelle pour l'année scolaire 2010/2011

#### Nouveaux contrats

Pour l'année scolaire 2010/2011, 1.883 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés (chiffres au 31.12.2010) qui se répartissent comme suit :

Nombre de contrats par chambres compétentes	Apprentissage initial	Apprentissage pour adultes	Total
CSL / Chambre de commerce	741	220	961
CSL / Chambre des métiers	618	205	823
CSL / Chambre d'agriculture	69	30	99
<b>Total</b>	<b>1.428</b>	<b>455</b>	<b>1.883</b>

Nombre de contrats par diplôme/certificat	Apprentissage initial	Apprentissage pour adultes	Total
CATP	833	245	1.078
CCM	133	32	165
CITP	105	28	133
DT	0	7	7
DAP	296	129	425
CCP	61	14	75
<b>Total</b>	<b>1.428</b>	<b>455</b>	<b>1.883</b>

## Diplômes et certificats

Le tableau ci-dessous reprend le nombre de candidats ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle (formation initiale et apprentissage pour adultes) en 2010 (promotion 2009/2010)

### Candidats ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle (formation initiale et apprentissage pour adultes) en 2010

<b>CSL / Chambre des métiers</b>	<b>CATP</b>	<b>CCM</b>	<b>CITP</b>
Métiers de l'alimentation	17	8	
Métiers de la mode, de la santé et de l'hygiène	72	14	
Métiers de la mécanique	65	14	14
Métiers de la construction et de l'habitat	111	18	26
Métiers de la communication, du multimédia et du spectacle	7		
Métiers de l'art et métiers divers	7		
Aides-soignants	81		
<b>CSL / Chambre de commerce</b>	<b>CATP</b>	<b>CCM</b>	<b>CITP</b>
Apprentissage industriel	193		
Apprentissage commercial	351		40
Apprentissage dans le secteur HORECA	66		25
Apprentissage dans le secteur des professions de santé et professions sociales	42		
<b>CSL / Chambre d'agriculture</b>	<b>CATP</b>	<b>CCM</b>	<b>CITP</b>
Apprentissage horticole	7	1	
Pépiniéristes paysagistes	33	11	
<b>Total</b>	<b>1.052</b>	<b>66</b>	<b>105</b>

## Inscriptions aux cours du soir préparatoires au CATP

Le tableau ci-dessous reprend le nombre de personnes inscrites dans une classe du régime professionnel en cours du soir pendant l'année scolaire 2009/2010

Cours du soir 2009/2010	Femme	Homme	Total
Classe de 10 <sup>e</sup> Carrossier-Débossaleur	0	8	<b>8</b>
Classe de 10 <sup>e</sup> Peintre-décorateur	0	4	<b>4</b>
Classe de 11 <sup>e</sup> Peintre-décorateur	0	1	<b>1</b>
Classe de 12 <sup>e</sup> Peintre-décorateur	0	1	<b>1</b>
Classe de 10 <sup>e</sup> Peintre de voiture	0	6	<b>6</b>
Classe de 12 <sup>e</sup> Coiffure	5	0	<b>5</b>
Classe de 12 <sup>e</sup> Bâtiment divers	0	9	<b>9</b>
Classe de 12 <sup>e</sup> Pépiniériste-paysagiste	0	10	<b>10</b>
Classe de 10 <sup>e</sup> Employé de bureau francophone	16	6	<b>22</b>
Classe de 10 <sup>e</sup> Employé de bureau	12	13	<b>25</b>
Classe de 11 <sup>e</sup> Employé de bureau	13	14	<b>27</b>
Classe de 12 <sup>e</sup> Employé de bureau	9	7	<b>16</b>
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>79</b>	<b>134</b>

## Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le tableau ci-contre reprend le nombre de dossiers de validation sur le fond déposés pour la première session de validation en automne 2010.

Pour la session de validation d'automne, la CSL a réalisé l'accompagnement de 9 personnes dans l'élaboration de leur dossier sur le fond.

Les résultats de cette session de validation n'étaient pas encore disponibles lors de la publication de ce rapport.

Certificat, diplôme ou brevet visé	Dossiers de validation sur le fond introduits
Brevet de maîtrise	5
CATP	18
Diplôme de fin d'études secondaires techniques	9
Diplôme de technicien	4
<b>Total</b>	<b>36</b>

### 3.3. La formation continue pour adultes - LLLC

#### 3.3.1. Les formations continues générales

##### Les cours du soir

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.

Cela fait presque 40 ans que la Chambre des salariés a commencé à offrir des cours du soir en bureautique. L'offre de formation s'est considérablement agrandie et diversifiée au fil des années et comprend aujourd'hui 150 modules dans des domaines aussi divers que la comptabilité, l'économie ou encore l'action commerciale. Les formations dans le domaine des technologies de l'information et de la communication représentent à peu près un quart des cours du soir.

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.

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

Intitulé	Diplômes requis
<b>DEPFC – Bureautique</b>	1.1 L'utilisateur bureautique – Le traitement de texte et 1.2 L'utilisateur bureautique – Le tableur et 1.3 Le réalisateur en bases de données Access et ECDL European Computer Driving Licence
<b>DEPFC – Webmarketing</b>	1.4 L'internaute et 1.10 Le concepteur multimédia et 4.2 Le qualifié en marketing
<b>DEPFC – Développement d'applications bureautiques</b>	1.2 L'utilisateur bureautique – Le tableur et 1.3 Le réalisateur en bases de données Access ou 1.6 Le programmeur d'applications Visual Basic
<b>DEPFC – Développement Web</b>	1.10 Le concepteur multimédia ou 1.8 Le gestionnaire de réseaux Windows ou 1.9 Le gestionnaire de réseaux Linux

Intitulé	Diplômes requis
<b>DEPFC – Développement Web</b>	et 1.3 Le réalisateur en bases de données Access et 1.5 Le programmeur d'applications - Java ou 1.6 Le programmeur d'applications - Visual Basic ou 1.7 Der Webentwickler
<b>DEPFC – Administration de systèmes informatiques</b>	1.4 L'internaute ou 1.5 Le programmeur d'applications - Java ou 1.6 Le programmeur d'applications - Visual Basic ou 1.7 Der Webentwickler et 1.8 Le gestionnaire de réseaux Windows ou 1.9 Le gestionnaire de réseaux Linux
<b>DEPFC – Secrétariat administratif</b>	1.1. L'utilisateur bureautique – Le traitement de texte et 1.2. L'utilisateur bureautique – Le tableur et 6.4. Le responsable administratif
<b>DEPFC – Comptabilité OPC</b>	2.3. Le comptable OPC et 6.2. L'utilisateur des produits financiers
<b>DEPFC – Droit</b>	3.2 L'avisé juridique – Droit privé et 3.3 L'expert en matière fiscale et 3.4 L'avisé juridique – Droit des affaires
<b>DEPFC – Ressources humaines</b>	5.1 Le qualifié en ressources humaines et 5.2 Le qualifié en communication interpersonnelle et 6.4 Le responsable administratif
<b>DEPFC – Gestion financière</b>	3.3 L'expert en matière fiscale et 6.2 L'utilisateur des produits financiers et 6.3 Le gestionnaire financier
<b>DEPFC – Approche commerciale et Marketing</b>	4.1 Le professionnel en action commerciale et 4.2 Le qualifié en marketing
<b>DEPFC – Gestion comptable</b>	2.1 Le comptable et 3.3 L'expert en matière fiscale
<b>DEPFC – Administration</b>	3.2 L'avisé juridique – Droit privé et 5.1 Le qualifié en ressources humaines et 5.3 Le gestionnaire de projets et d'équipes
<b>DEPFC – Comptabilité et finances</b>	2.1 Le comptable et 2.2 L'utilisateur des documents comptables et 6.3 Le gestionnaire financier
<b>DEPFC – secrétariat comptable</b>	2.1 Le comptable et 1.2 L'utilisateur bureautique – Le tableur et 3.2 L'avisé juridique – Droit privé
<b>DEPFC – Secrétariat ressources humaines</b>	5.1 Le qualifié en ressources humaines et 1.1 L'utilisateur bureautique – Le traitement de texte ou 1.2 L'utilisateur bureautique – Le tableur et 3.2 L'avisé juridique – Droit privé

### 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 2010, 129 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 jeune et utilisée par une minorité de candidats.

### Les nouveautés

À la rentrée 2010, le LLLC a élargi sa gamme de cours du soir par les modules suivants :

- La vidéo pour Internet
- Le Web 2.0 : Google Maps et les réseaux sociaux
- Architecture des ordinateurs et introduction à Windows Server
- Le calcul et la comptabilisation des impôts sur le bénéfice et sur la fortune
- L'établissement des comptes annuels
- Les techniques de budget et le business plan
- L'industrie et la réglementation des OPC
- Introduction au droit luxembourgeois
- Le droit institutionnel de l'Union européenne
- Établir et mettre en œuvre un plan d'action commerciale
- Le marketing et les nouvelles technologies de l'information et de la communication
- Le recrutement
- La gestion administrative du personnel
- Le reporting social dans l'entreprise
- La motivation et le leadership

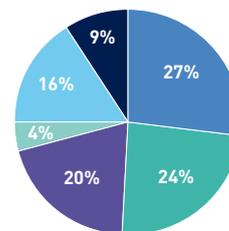
Le LLLC a également poursuivi son projet de réorganisation et d'harmonisation des profils de formation et des supports de cours. Ce projet s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité. Il a engendré l'adaptation de nombreux profils et modules à travers tous les domaines de formation.

### Quelques statistiques sur les cours du soir

Tous domaines confondus, le LLLC a enregistré 4.629 inscriptions en 2010. Les trois domaines d'études les plus populaires ont été les TIC, la comptabilité et le droit.

#### Inscriptions par domaine de formation

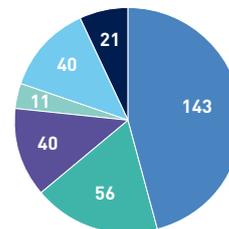
- Informatique et bureautique
- Comptabilité et contrôle de gestion
- Droit
- Action commerciale
- Compétences sociales
- Economie et gestion



2.134 personnes se sont vu décerner un certificat des cours du soir suite à la réussite d'un module de formation. Le LLLC a de plus délivré 154 diplômes des cours du soir et 10 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
- Economie et gestion



## Les séminaires

La CSL a proposé des séminaires dans plusieurs domaines de compétences en 2010 :

- 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.

A 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.

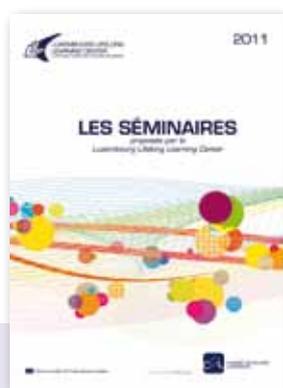
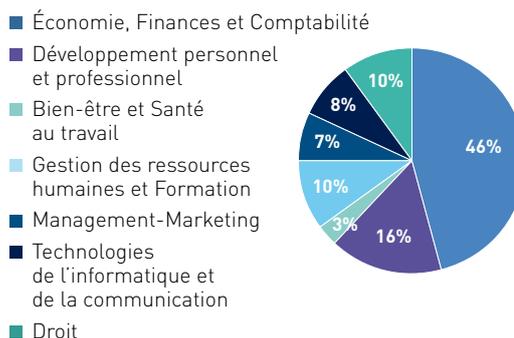
Elle a également poursuivi ses efforts dans le domaine des séminaires intra-entreprise. Il s'agit de formations qui sont organisées sur demande et qui sont adaptées aux besoins spécifiques d'une entreprise.

Au total, 963 personnes ont participé aux différents séminaires.

Le détail des participations se présente comme suit :

- 447 participants pour le volet Économie, Finances et Comptabilité ;
- 151 participants pour le volet Développement personnel et professionnel ;
- 25 participants pour le volet Bien-être et Santé au travail ;
- 94 participants pour le volet Gestion des ressources humaines et Formation ;
- 68 participants pour le volet Management-Marketing ;
- 82 participants pour le volet Technologies de l'information et de la communication ;
- 96 participants pour le volet Droit.

### Répartition de la fréquentation par domaine



### 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 et Organisations, 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 2010, les deux parcours ont connu un nombre considérable de candidats qui sont passés par un processus de sélection très rigoureux, comprenant la présentation d'un dossier ainsi qu'un entretien de motivation. En plus des deux promotions déjà en cours, une nouvelle promotion de la Licence Sciences de Gestion a été lancée en septembre 2010.

Au total, 36 étudiants ont été inscrits dans un master ou une licence proposés en coopération avec l'Université de Nancy 2 en 2010 :

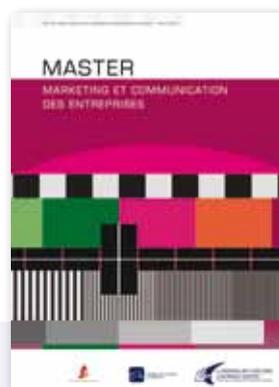
- 16 étudiants en Master Administration des Entreprises
- 20 étudiants en Licence Sciences de Gestion (dont 10 dans la 2<sup>e</sup> promotion et 10 dans la 3<sup>e</sup> promotion).

#### Le Master en Marketing et Communication des entreprises

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.

13 étudiants ont été inscrits à la deuxième promotion du Master en Communication des entreprises en 2010.



### **Le Master en Banque, Finance, 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 La Défense. Elle a été suivie au total par 37 étudiants en 2010, dont 16 de la 2<sup>e</sup> promotion et 21 de la troisième promotion, qui a débuté en octobre 2010.

### **La Licence en Psychologie du travail**

La Licence en 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 étaient inscrits en Licence Psychologie du travail en 2010.

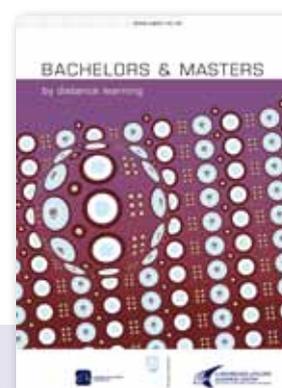


## Les parcours universitaires de l'Open University

Depuis 2004, la CSL possède une plateforme de coopération commune avec l'Open University de Grande-Bretagne. L'Open University offre des bachelors, des masters et d'autres diplômes en langue anglaise en enseignement à distance dans de nombreux domaines d'études.

La CSL abrite le secrétariat de l'OU et lui apporte un appui logistique.

Au cours de l'année 2010, l'Open University comptait au Grand-Duché près de 240 étudiants inscrits dans différents parcours de formation.



## Le diplôme universitaire 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.

A cet effet, la CSL a proposé en coopération avec l'Université de Toulouse 1, une formation continue menant au Diplôme universitaire (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 6<sup>e</sup> promotion du DU en Analyse et audit de la RSE s'est terminée en 2010 et a accueilli 8 inscriptions. En automne 2010, une nouvelle formation a débuté avec 8 participants également.



### 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 des 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 de 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.

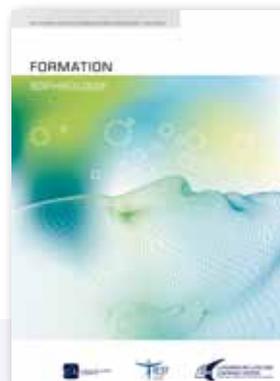
La formation s'étale sur 9 modules d'une journée, à raison de deux modules par mois.

La première promotion a débuté en 2010 avec 14 auditeurs.

#### 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 que les mémoires produits dans le cadre de la spécialisation puissent devenir des amorces de recherche au niveau universitaire, la CSL a signé une convention de coopération avec le Département de psychologie de l'Université de Metz.

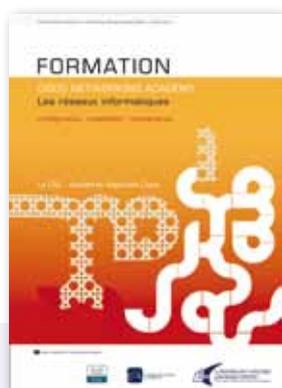
En 2010, 13 étudiants ont suivi la 8<sup>e</sup> promotion de la formation de base.



## Coaching

Nous vivons dans un environnement économique où les salariés doivent satisfaire à des contraintes d'objectifs et de qualité de plus en plus importantes. Ces contraintes peuvent, lorsqu'elles ne sont pas managées, accroître le stress, provoquer des réactions d'angoisse et de souffrance. Le coaching permet de prévenir ces tendances en fournissant un accompagnement personnalisé aux individus afin de leur permettre de développer leurs potentialités et d'atteindre leurs objectifs.

8 personnes étaient inscrites dans la 4<sup>e</sup> promotion de spécialisation en coaching en 2010.



## 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 formations 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 traditionnelle 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 routers 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.

17 personnes ont suivi la formation CCNA en 2010. Une formation spécifique Cisco Network Security eut également lieu en 2010 avec 5 participants.

## **Gestion Financière - Management et Coaching des Hommes**

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 École 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.

Les promotions en Management et Coaching des Hommes et en Gestion Financière totalisaient 25 participants :

- 10 ICHEC - Gestion Financière
- 15 ICHEC - Management et Coaching des Hommes.

## **Droit appliqué pour salariés des services juridiques**

La Chambre des salariés et l'Institut Universitaire International Luxembourg ont lancé la 3<sup>e</sup> promotion de leur Formation en Droit appliqué en 2010. Le programme des cours s'est adressé à des salariés non-juristes employés au sein de cabinets d'avocat, d'études de notaire ou de services juridiques. Il visait à les aider à se familiariser avec les bases du droit et à leur permettre de gagner en autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes.

14 personnes ont suivi la formation en Droit appliqué en 2010. Les cours se sont déroulés dans les locaux de l'IUIL à Munsbach et au CEFOS à Remich.



## 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 120 heures.

La CSL a proposé en 2010 des formations catalogue et des formations sur mesure.

Au total, 113 personnes ont suivi ces cours.

Nous distinguons entre un niveau découverte (cours de 80 heures, divisibles en deux tranches de 40 heures) et un niveau intermédiaire (cours de 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 son 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.

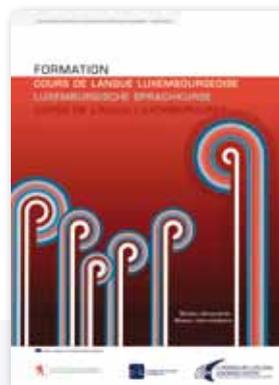
Les cours traitent notamment des matières suivantes :

- 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 8 classes regroupant 95 participants ont été ouvertes en 2010 :

- 64 délégués ont suivi les cours de base
- 31 la formation complémentaire pour le secteur industriel.



### 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 Compétence Center du LLLC.

De nombreux salariés ont profité de l'offre de la CSL en 2010 : en tout 82 candidats se sont inscrits au Compétence Center du LLLC.



#### 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 en ce qui concerne le(s)/la :

- Connaissances générales en informatique
- Système d'exploitation
- Traitement de texte
- 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.

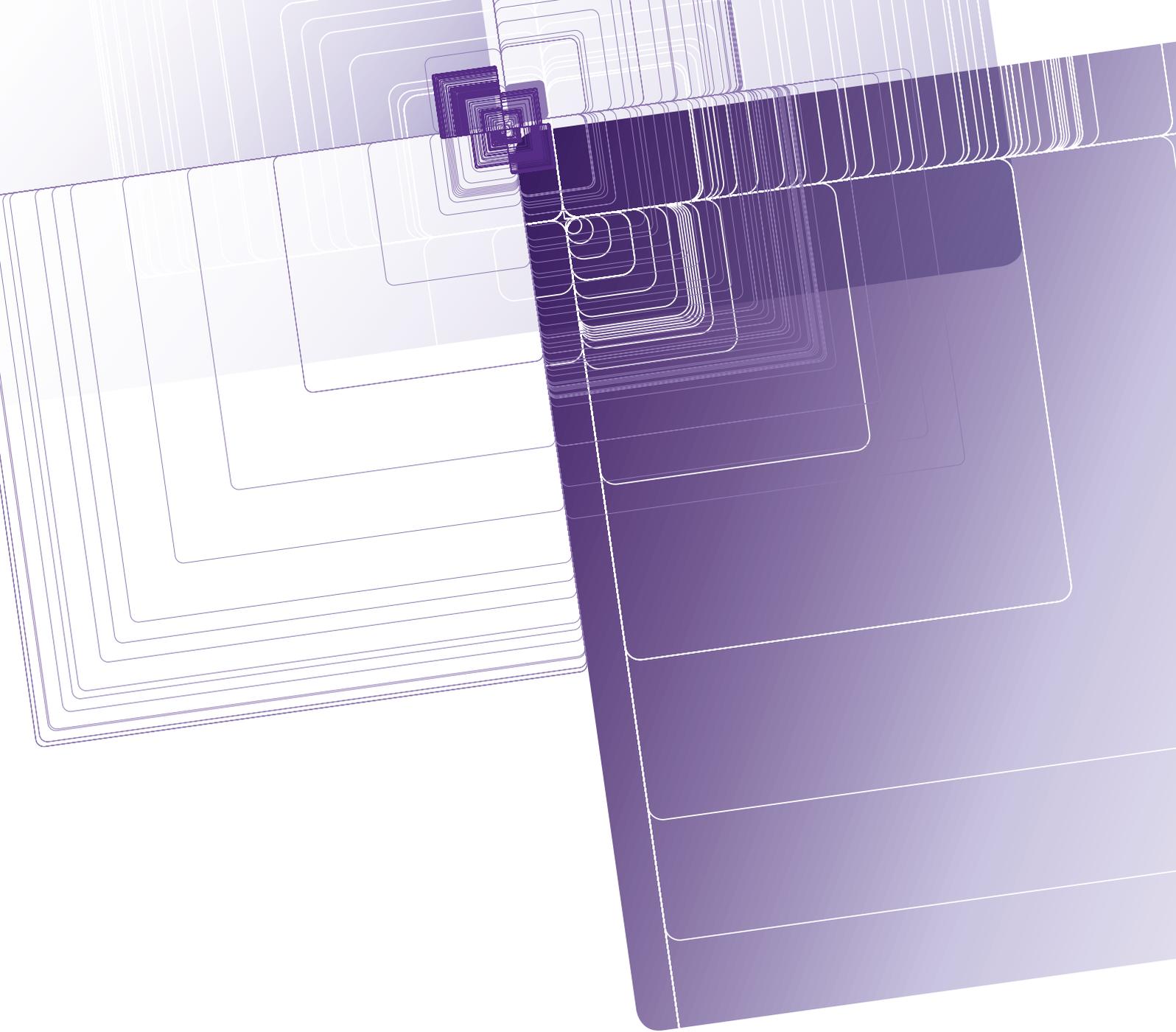
Le candidat a le choix entre différentes versions de logiciels et les questions sont en français, en allemand ou en anglais.

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.

Fin 2010, la barre des 11 millions de candidats qui ont entamé le processus de certification ECDL/ICDL au niveau mondial a été atteinte.

Au Luxembourg le partenariat CSL-ALI-État luxembourgeois a délivré en 2010 à 43 des 91 participants le certificat ECDL et à 17 l'ECDL Start.





## 4. LE CENTRE DE FORMATION SYNDICALE LUXEMBOURG (CFSL), PARTENAIRE DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU SEIN DE LA CSL

Créé en juin 2009, dans le contexte qui a suivi la constitution de la nouvelle chambre des salariés, le démarrage du service a été effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2010, avec une équipe au complet, composée d'experts dans différents domaines touchant à la formation syndicale, à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail.

Le Centre de formation syndicale de la Chambre des salariés a pour principales missions :

- de concevoir et de mettre en œuvre des modules de formation adaptés aux besoins des différentes organisations syndicales
- de promouvoir les axes santé, sécurité et bien-être au travail à travers l'organisation de

conférences et de séminaires, à l'élaboration de guides pratiques sur ces thématiques

- de renforcer d'une manière générale les compétences des acteurs syndicaux et leur fournir les outils nécessaires pour conduire leur mandat et développer le dialogue social en entreprise.

En 2010, le CFSL a ainsi contribué à l'organisation de 111 formations syndicales, sur demande des organisations syndicales représentatives des membres de la Chambre des salariés. 1.208 acteurs syndicaux ont pu bénéficier de formations syndicales et ceci dans différents domaines.

### 4.1. Le développement de la formation syndicale

Face à un contexte économique et social devenu de plus en plus complexe et instable, la professionnalisation des acteurs syndicaux est devenue un enjeu majeur pour faire évoluer les connaissances et les pratiques des acteurs syndicaux sur le terrain. L'équipe du CFSL s'est ainsi efforcée de prendre en compte ces facteurs pour élaborer le plan de formation syndical 2011, avec une offre de formation largement renouvelée.

Il s'agit en effet de renforcer le dialogue social au sein des entreprises afin de représenter au mieux les intérêts des salariés.

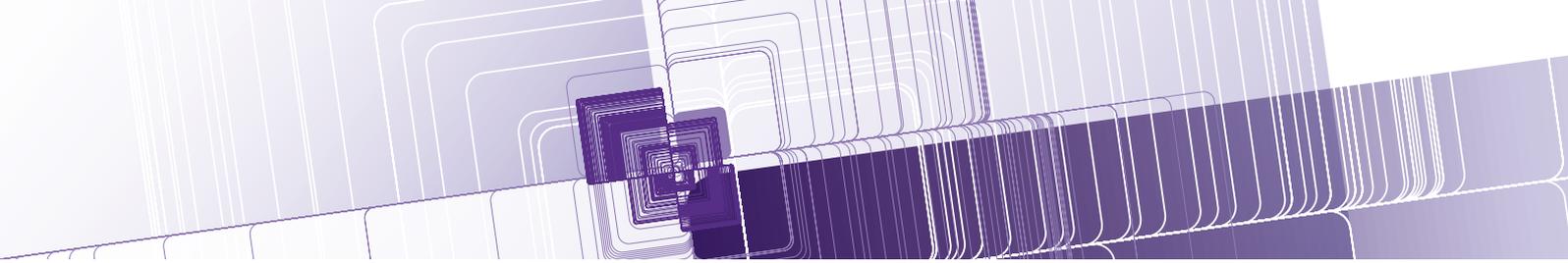
A ce titre, les plans de formation doivent permettre aux acteurs syndicaux de mieux s'adapter au contexte actuel et de faire évoluer leur rôle et leur efficacité auprès des salariés ainsi qu'auprès des entreprises dans lesquelles ils travaillent au quotidien.

Dans cette perspective l'équipe du CFSL a donc défini les outils devant servir à produire un nouveau plan de formation. Ces travaux ont abouti en 2010 à la publication d'une offre de formation dans différents domaines. Ces plans de formations feront l'objet d'une évaluation de leur contenu en 2011.

#### **Quels sont les principaux objectifs des nouveaux plans de formation 2011 ?**

L'intérêt est de centrer l'approche sur une professionnalisation des acteurs syndicaux pour :

- Acquérir les connaissances nécessaires (de base jusqu'à confirmé), pour permettre aux délégués et militants de mieux appréhender leur rôle et leur mandat auprès des salariés dans les entreprises.
- Permettre à tous ces acteurs une meilleure compréhension des organisations actuelles et des prises de décision au niveau des directions des différentes entreprises.
- Favoriser l'acquisition de compétences nouvelles, sur des sujets d'actualité.
- Développer l'implication des participants dans le cadre des formations par des méthodes pédagogiques actives et favorisant les expériences de terrain.



Huit axes de formation structurant l'offre de formation syndicale du CFSL pour 2010, et servant de référence à l'élaboration du plan de formation syndicale 2011 ont été développés :

1. Droit du travail et de la sécurité sociale
2. Gestion d'entreprise
3. Développement des compétences sociales
4. Technologies de l'information et de la communication
5. 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. Apprentissage de la langue luxembourgeoise pour francophones

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

Au courant de l'année 2010, le CFSL a également contribué par un travail d'enquêtes, de conférences et l'élaboration d'un guide pratique sur les questions de la violence et de harcèlement au travail, à mieux sensibiliser les acteurs sur ces sujets.

Une **enquête représentative du marché du travail luxembourgeois** sur la thématique du « **Bien-être au travail** » a permis aux salariés de différents secteurs d'activités de s'exprimer sur le sujet. Celle-ci a permis de collecter des informations inexistantes à ce jour au Luxembourg.

Cette étude menée par l'intermédiaire de TNS-ILRES a été présentée à l'occasion d'une conférence de presse aux membres de la plénière de la CSL ainsi qu'au ministre de la Santé, et au ministre du Travail et de l'emploi. Les enseignements principaux ont conduit au constat que le monde du travail luxembourgeois était loin d'une situation pouvant être qualifiée d'optimale en matière de bien-être au travail.

A l'issue de cette étude, des contacts ont été pris avec la fondation de Dublin EUROFUND en vue d'enrichir leurs connaissances en matière de bien-être au travail au Luxembourg. De plus, un accord de coopération a été conclu

#### **Quelques mots sur : le développement des axes santé, sécurité, bien-être au travail**

En effet, l'appropriation de connaissances en matière de santé, sécurité et bien-être au travail sont des sujets incontournables dans le cadre de l'exercice des mandats syndicaux.

Ce nouvel axe en matière de formation syndicale passe par la formation des acteurs syndicaux sur ces différents thèmes. L'objectif est de donner à l'ensemble des délégués, les outils de compréhension nécessaires pour identifier les risques professionnels au sein de l'entreprise (risques d'accidents, de maladies professionnelles et risques psychosociaux), pour négocier une politique de prévention en entreprise.

A ce titre, le plan de formation s'est vu renforcé sur les thèmes de la santé, sécurité, et bien-être au travail.

avec le CEPS-INSTEAD pour une analyse plus approfondie des données de l'étude. Ce travail aboutira en 2011 à l'élaboration de rapports thématiques.

Il faut noter également que les enseignements tirés de l'étude ont été intégrés dans les différentes formations syndicales sur la santé et la sécurité au travail au courant de 2010 avec pour objectif une mise en pratique sur le terrain dans le cadre de l'exécution de leurs mandats au sein de leurs entreprises respectives.

Dans le domaine des **conférences thématiques**, et à l'occasion de la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail, la Chambre des salariés a organisé le 27 avril 2010 une conférence intitulée « **Quand l'organisation du travail produit de la souffrance** » et animée par le docteur Alain CARRE, médecin du travail ayant exercé pendant 32 ans à EDF-GDF, en France. Son intervention, principalement centrée sur une analyse des facteurs qui engendrent de la souffrance au travail, 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. Cette intervention fera l'objet en 2011 d'une publication de la CSL centrée sur ce thème.

Le CFSL a également participé à la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail du 28 avril 2010 à Bettembourg en animant un workshop au sujet de l'étude sur le bien-être au travail.

Le CFSL a également élaboré une **brochure intitulée : « Violence et harcèlement moral au travail »** : Agir pour prévenir. Un guide pratique. Cette publication est censée d'une part porter le texte de la convention interprofessionnelle relative au harcèlement moral et à la violence au travail à la connaissance des acteurs syndicaux et d'autre part promouvoir une méthodologie pour prévenir d'éventuels risques psychosociaux en entreprise.

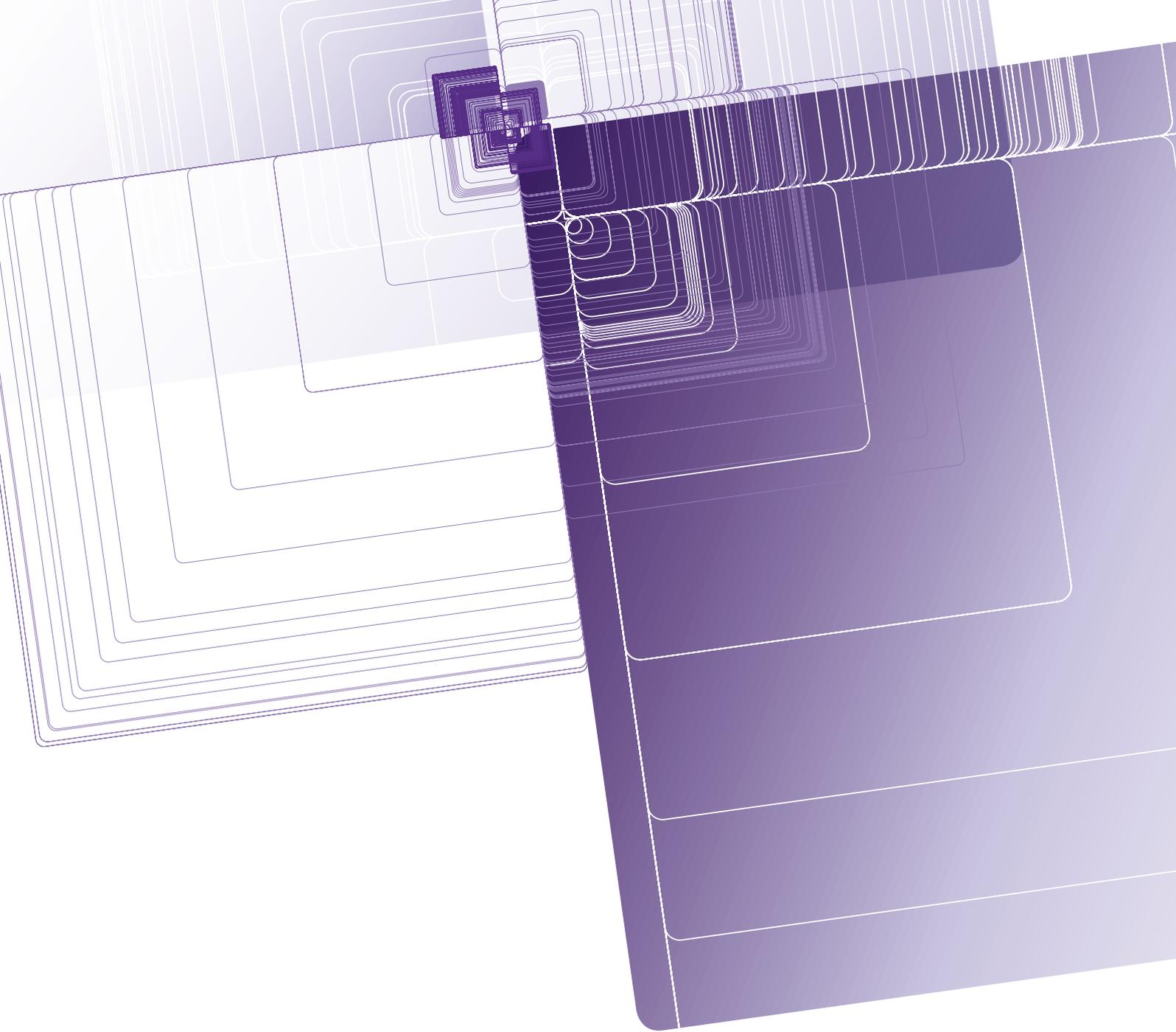
#### 4.3. Aide aux victimes de « Stress au Travail »

Au sein du service CFSL, moyennant une coopération entre la CSL et la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale (LLHM), les salariés travaillant au Luxembourg ont la possibilité de recourir à un service de consultation sur le stress au travail, assuré par une psychologue du travail.

Fin 2010, des contacts ont été pris avec la Chambre de travail autrichienne en vue d'échanges sur l'index « Climat de travail », enquête nationale autrichienne menée périodiquement et visant à déterminer « un état des lieux sur la situation globale du climat de travail au sein des 2 pays ».

Pour conclure ce chapitre, faut-il retenir encore que fin 2010, le comité de la CSL a décidé d'organiser en avril 2011 une manifestation à l'occasion de la journée mondiale sur la santé et la sécurité au travail et a chargé le CFSL d'organiser le programme de la journée.

Les consultations sur le « stress au travail » s'effectuent sur rendez-vous, du lundi au vendredi.



## 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.

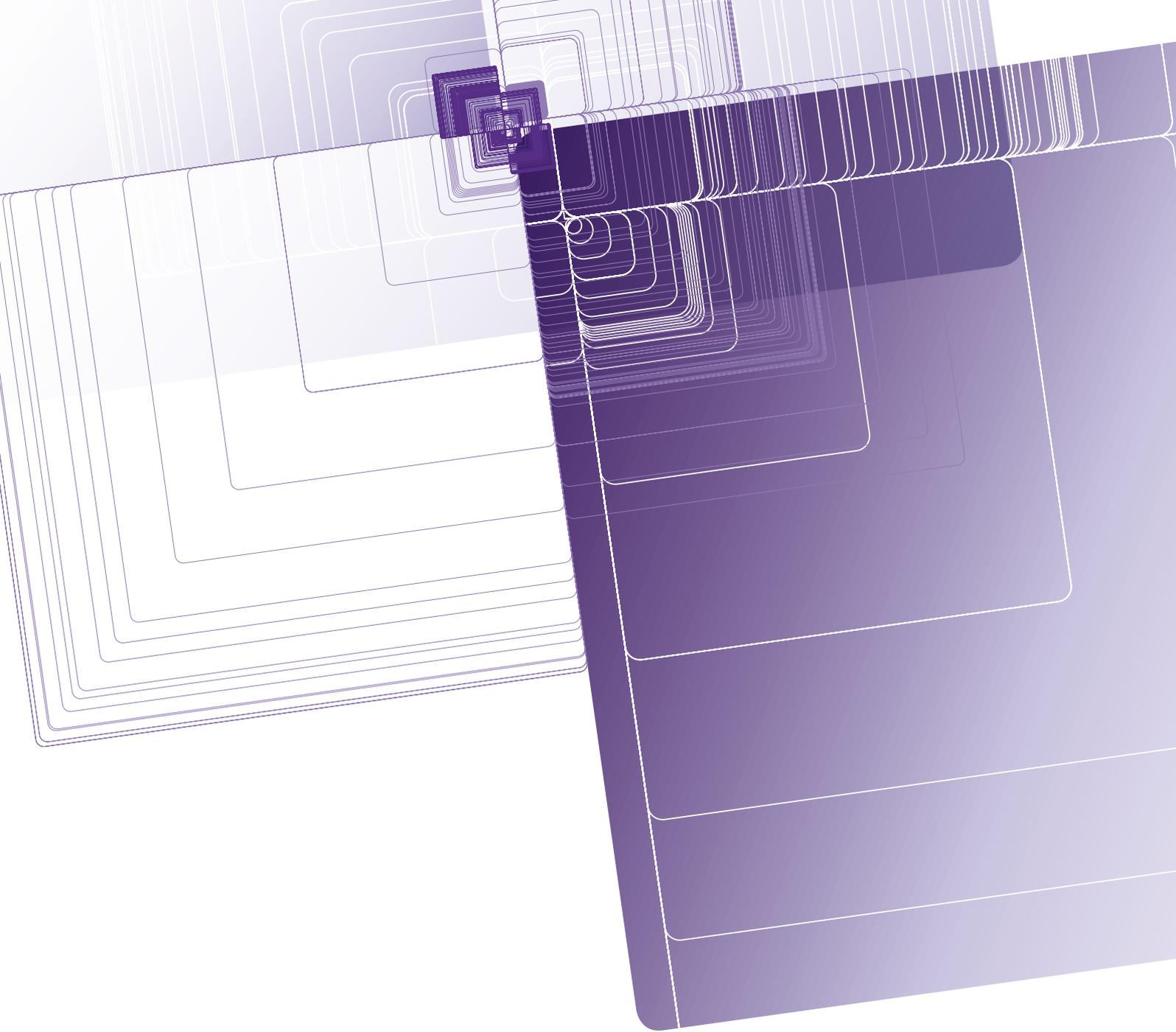
Le centre, équipé des dernières technologies haut de gamme, vous propose ses locaux répondant en tous points à ce que l'on attend aujourd'hui d'une telle infrastructure.

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. Dans cette optique, nos collaborateurs engagés se feront un plaisir de vous apporter leur concours et de vous offrir un service personnalisé lors de la préparation de votre séjour. En vous assurant un appui continu et se chargeant de tous les détails de l'organisation, le CEFOS vous garantit la qualité et le savoir-faire répondant à vos objectifs de communication.

### 5.1. L'occupation de l'infrastructure

Mois	Nuitées	Petits déjeuners	Cafés	Déjeuners	Pauses-café	Dîners	Locations salles
Janvier	143	152	478	718	1.408	365	47
Février	60	60	221	328	648	107	31
Mars	137	185	389	579	1.075	194	47
Avril	101	113	327	467	936	117	39
Mai	97	81	556	749	1.501	139	57
Juin	178	240	874	1.005	2.101	210	70
Juillet	267	298	634	948	1.709	287	45
Août	82	82	0	64	7	9	1
Septembre	278	279	994	1.154	2.219	292	52
Octobre	189	233	1.157	1.407	2.523	275	85
Novembre	156	156	809	895	1.919	157	59
Décembre	184	194	613	766	1.555	215	56
<b>Totaux</b>	<b>1.872</b>	<b>2.073</b>	<b>7.052</b>	<b>9.080</b>	<b>17.601</b>	<b>2.367</b>	<b>589</b>



## 6. LA POLITIQUE D'INFORMATION

### 6.1. Les conférences publiques, entrevues et rencontres

**13 janvier 2010 :**

#### Réception de Nouvel An

La Chambre des salariés a invité ses collaborateurs externes à sa traditionnelle réception de Nouvel An pour les remercier de la bonne coopération qu'ils entretiennent tout au long de l'année avec les différents départements de la CSL. Lors de son allocution, M. Reding, a rappelé que l'institution vient de fêter son

premier anniversaire suite à la fusion de la Chambre des employés privés et la Chambre de travail. Il a également souligné la position commune des syndicats pour défendre les intérêts des salariés pendant les réunions de la tripartite.



**21 janvier 2010**

#### Conférence-débat : Agir pour la santé et le bien-être au travail

Dans le cadre du lancement de la démarche de « Coopération européenne et internationale de compétences en santé et bien-être au travail » (BEST), la CSL et ses partenaires ont organisé une soirée-débat en collaboration avec la Division de la Santé au Travail du Ministère luxembourgeois de la Santé et le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) en relation avec l'Association européenne de promotion de la santé (AEPS).

Des intervenants et professeurs de renommée internationale, provenant de différentes universités et institutions luxembourgeoises et étrangères, ont introduit des thèmes comme l'éducation santé, la sécurité sanitaire, le management, le développement durable, la relaxation et les aspects psychosociaux.



## 10 février 2010

### 13<sup>e</sup> Remise des Diplômes Universitaires du Luxembourg Lifelong Learning Center

La traditionnelle remise des diplômes universitaires organisée par la Chambre des salariés de Luxembourg a été parrainée par Monsieur François Biltgen, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

112 lauréats se sont vus discerner un diplôme ou certificat couronnant leur assiduité.

Une longue coopération avec l'IAE / Université Nancy2 a abouti à la remise de 16 diplômes de la 6<sup>e</sup> promotion du Master en Gestion des Ressources Humaines et Organisations et à la remise de 11 diplômes de la 14<sup>e</sup> promotion du Master en Administration des Entreprises.

La collaboration plus récente avec l'Université Panthéon-Assas / Paris a donné lieu à la remise de 16 diplômes aux lauréats de la 1<sup>e</sup> promotion du Master en Marketing et Communication des entreprises. Également issus d'une coopération récente avec le Cnam, les 10 lauréats de la Licence en Psychologie du Travail se sont vus décerner leurs diplômes bien mérités. Ensuite, 14 lauréats de la 1<sup>e</sup> promotion du diplôme et certificat en Risk Management, formation organisée avec l'ICHEC-Entreprises ont vu leurs efforts récompensés. Finalement, 45 lauréats ont obtenu leur Master, Bachelor ou Certificate de l'Open University.



## 23 février 2010

### Conférence : « Les défis de la formation initiale en Allemagne »

Sur invitation de la CSL, Monsieur Hermann Nehls a tenu un discours sur les défis de la formation professionnelle initiale en Allemagne. Hermann Nehls est le responsable de la formation professionnelle et continue auprès du bureau fédéral de la fédération des syndicats allemands (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund) à Berlin.



## 19, 20 et 21 mars 2010

### Participation au 27<sup>e</sup> Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté organisé par le CLAE

Afin de mieux faire connaître les mœurs et les cultures des autres, le festival permet de contribuer activement à l'intégration des étrangers. De nombreux visiteurs ont eu l'occasion de s'informer au stand de la CSL où les offres de la formation continue ainsi que les nouvelles brochures d'information sur le droit du travail étaient mises à disposition.



**27 avril 2010**

**Conférence : Quand l'organisation du travail produit de la souffrance -  
« Le travail, il ne suffit pas d'en avoir, il faut aussi en être »**

Dans le cadre de la Journée mondiale de la Sécurité et de la Santé au travail, souhaitant apporter sa contribution, la CSL a invité à une conférence publique qui portait sur le thème de la santé au travail. C'est devant un auditoire comble, qu'Alain Carré, ancien médecin du travail d'EDF et de Gaz de France, a développé des réflexions sur les risques du travail et leurs conséquences sur la santé des salariés mais il a aussi évoqué les pistes possibles pour les prévenir.



**28 avril 2010**

**Forum de la Sécurité et de la Santé au travail**

La Chambre des salariés a été présente à la 3<sup>e</sup> édition du Forum de la Sécurité et de la Santé au Travail qui s'était tenu à l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment dans le cadre de la « Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail » afin de promouvoir les activités et les formations qu'elle offre dans ce domaine. A cette occasion, les responsables du CFSL ont présenté l'étude TNS-ILRES sur le bien-être au travail.



**27 mai 2010**

**Visite de l'AK Burgenland**

Un échange de vues a eu lieu lors d'une rencontre entre les représentants de l'Arbeiterkammer (AK) Burgenland et la Chambre des salariés où il a été question de sujets européens d'actualité concernant plus particulièrement les salariés.



**9 juin 2010**

**Conférence : « Au-delà des remèdes : Comment prévenir la pauvreté ? »**

Dans le cadre de l'année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la Chambre des salariés en collaboration avec le Secrétariat européen commun du LCGB et de l'OGBL, a organisé une conférence dont l'objet était d'analyser les avantages et les désavantages d'une approche par « capacités ».

M. Jean-Michel Bonvin, docteur en sociologie, professeur à la Haute Ecole spécialisée de Suisse occidentale, a expliqué en premier lieu le concept de l'approche par capacités en mettant l'accent sur la participation des personnes pauvres à la société et leur intégration dans le marché du travail. Ensuite, Jozef Niemiec, secrétaire confédéral de la Confédération européenne des syndicats, a présenté les initiatives de la Confédération.



**23 juin 2010**

**Ordres de la couronne de chêne – Ordre de mérite**

Plusieurs membres de l'assemblée plénière ainsi que 2 membres du personnel de la CSL ont reçu un ordre de mérite.

Le grade de commandeur de l'ordre de mérite a été discerné à Nico Wennmacher (membre depuis 26 ans).

Le grade de chevalier de l'ordre de mérite a été discerné à Carlos Da Conceicao Azevedo (membre depuis 12 ans) et à Manuel Da Silva Bento (membre depuis 15 ans).

La médaille de bronze de la couronne de chêne a été discernée à Fatima Maria Martins Rosa (31 années de service) et la médaille de l'ordre de mérite a été discernée à Anne-Marie Muller (34 années de service).

**25 et 30 juin 2010**

**Présentation de l'enquête ILRES / CSL sur le Bien-être au travail 2009**

Le 25 juin 2010, cette étude a été présentée à Monsieur Mars Di Bartolomeo, ministre de la Santé et le 30 juin 2010 à Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail et de l'Emploi.



## 16 juillet 2010

### Remise des diplômes des cours du soir

Lors de la 39<sup>e</sup> remise de diplômes des cours du soir du Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés, 124 lauréats ont vu couronner leur assiduité par la délivrance d'un diplôme des cours du soir sanctionnant en moyenne 140 heures de formation.

Les diplômes ont été remis cette année par M. Marc Barthelemy, commissaire de Gouvernement aux examens du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle.

La Chambre des salariés a en outre eu le plaisir de décerner à 10 participants un diplôme d'études

professionnelles en formation continue (DEPFC). Il s'agit d'un « super diplôme » qui regroupe plusieurs certifications et qui est signé non seulement par le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation continue mais également par le ministre du Travail et de l'Emploi.

A la même occasion, la CSL a honoré les personnes qui ont reçu le certificat CISCO (Cisco Certified Network Associate et Cisco Network Security). Parmi les lauréats qui ont obtenu le CCNA, figurent des élèves de la section CATP Informatique du Lycée technique des Arts et Métiers.



## 22 septembre 2010

### Conférence : « De l'adoption d'une norme de responsabilité sociale des entreprises à sa mise en œuvre - ISO 26000 »

L'Organisation Internationale de Normalisation a lancé l'élaboration de la norme ISO 26000 qui doit donner des lignes directrices pour la responsabilité sociétale (RS).

Jacques Igalens, professeur agrégé à l'Université des Sciences Sociales Toulouse I, a exposé l'objectif de cette nouvelle norme et a expliqué par la suite les avantages que cette démarche permet de dégager au sein de toute entreprise.

Après la conférence il y a eu une remise de diplômes universitaires en Analyse et Audit de la RSE avec l'IAE de l'Université de Toulouse I.



## 23 octobre 2010

### La Chambre des salariés a été présente au 64<sup>e</sup> congrès ordinaire de la FNCTTFEL Landesverband

Lors de cette manifestation, la Chambre des salariés a mis à disposition des syndicalistes des nouvelles brochures d'information, notamment sur le droit du travail ainsi que sur la formation professionnelle.

## 20 novembre 2010

### Participation à la conférence nationale pour l'intégration organisée par l'Office Luxembourgeois de l'Accueil et de l'Intégration (OLAI) :

#### « S'écouter et agir » :

#### Haut a Muer / Aujourd'hui et demain

Les participants issus de différents milieux socio-professionnels ont abordé les grands défis de l'intégration sous le signe de l'écoute mutuelle et de l'action commune.

**25 novembre 2010**

**Conférence : « Peut-on parler d'inflation des diplômés ? Quand trop d'école tue l'école. »**

Cette conférence a porté sur le débat de la thèse consensuelle selon laquelle l'expansion de l'éducation est nécessairement un progrès, dans les pays comme le nôtre qui ont élevé considérablement le niveau d'instruction des jeunes dans les dernières décennies, et ce à la fois pour les individus et pour la société. L'invitée de la conférence était Marie Duru-Bellat,

sociologue spécialiste des questions d'éducation et professeur à Science-Po (Paris), qui vient démentir l'image convenu de l'école comme ascenseur social. Face à ce constat, elle propose quelques pistes alternatives afin de repenser les modalités de l'entrée dans la vie professionnelle.



## 6.2. Les publications

### Les publications classiques

**Droit du travail - Une approche pratique sous forme de questions-réponses**  
**Arbeitsrecht - Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten**

Cette publication contient des indications pratiques sous forme de questions-réponses sur les principaux thèmes du droit du travail. Elle aborde les volets quotidiens auxquels sont confrontés les salariés dans leurs relations avec leur employeur ayant trait aux sujets suivants :

- les contrats de travail,
- l'emploi des jeunes,
- la période d'essai,
- la rémunération,
- la durée de travail,
- la maladie,
- les conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante,
- les congés,
- les jours fériés légaux,
- le harcèlement sexuel,
- le licenciement et la démission,
- le certificat de travail,
- la clause de non-concurrence,
- l'indemnisation en cas de chômage.



**Février 2010**

Parue dans série  
« CSL collection »

### **Pauvreté monétaire, inégalités et conditions de vie au Luxembourg**

En juin, la CSL a publié son premier « Dialogue - Analyse », une publication avec des données disponibles en matière de risque de pauvreté en général, de pauvreté laborieuse, d'inégalités et de conditions de vie.

L'année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale fournit le cadre propice à cette publication.



**Juin 2010**

Parue dans la série  
« Dialogue - Analyse »  
N°1

### **Violence et harcèlement moral au travail : Agir pour prévenir. Un guide pratique. *Gewalt und mobbing am Arbeitsplatz: Handeln um vorzubeugen. Praktischer Leitfaden.***

Dans un but d'information et de sensibilisation, la présente publication contribue à expliquer des sujets qui font partie des thèmes liés au bien-être au travail, à savoir les problèmes psychosociaux au travail en général, dont le harcèlement moral et la violence au travail en particulier, et propose des outils pour contribuer à l'amélioration du dialogue social en la matière.



**Juin 2010**

Parue dans la série :  
« La CSL vous informe »

### **Consultation d'un médecin et hospitalisation à l'étranger Que va rembourser la caisse de maladie et comment ?**

#### ***Arztbesuch und Krankenhausaufenthalt im Ausland Was und wie erstattet die Krankenkasse?***

Une publication éditée par la Chambre des salariés et l'Union luxembourgeoise des consommateurs explique la marche à suivre si l'on veut se faire rembourser des soins prodigués dans un pays étranger.

Le manuel vise à répondre aux nombreuses questions inhérentes, qu'il s'agisse des procédures applicables, des situations nécessitant des demandes d'autorisation, de la prise en charge du coût selon la législation, ou encore des voies de recours accessibles aux patients.



**Août 2010**

Publication commune  
CSL + ULC

## Rapport d'activité 2009

Le 1<sup>er</sup> rapport d'activité de la CSL présente ses principales activités de 2009.



Août 2010

## « Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires »

Cette présente publication s'est inscrite comme élément au débat sur l'indexation automatique des salaires, qui a réémergé lors de la dernière tripartite d'avril 2010 et dans lequel on assiste à une franche mise en question du système.

Bien qu'une version préliminaire ait déjà été publiée au mois de juillet 2010, cette présente version augmentée du « Dialogue-analyse » complète la publication « Économie et statistiques N° 43/2010 - Les modulations du mécanisme d'indexation automatique des salaires » du Statec publiée le 18 août 2010 qui montre bien les conséquences qu'une modulation de l'index souhaitée par les pourfendeurs du système aurait sur son mécanisme.



Septembre 2010

Parue dans la série « Dialogue - Analyse » N°2

## Mes droits et obligations d'apprenti *Meine Rechte und Pflichten als Lehrling*

Informations importantes pour les apprentis des formations démarrant sous le nouveau régime.

A partir de la rentrée 2010/2011, certaines formations, dites phare, seront organisées selon les dispositions légales portant réforme de la formation professionnelle.

Pour les apprentis qui suivent une formation sous l'ancien régime (dispositions actuelles du Code du travail), toutes les informations contenues dans cette brochure sont valables.



Octobre 2010

## 6.3. Les Newsletters virtuelles

### 6.3.1. EcoNews

#### 9 février 2010 – n° 1

Productivité du travail : une progression d'autant plus remarquable que le Luxembourg part du niveau le plus élevé du monde !

#### 23 février 2010 – n° 2

Productivité globale des facteurs (PGF) : une baisse parfaitement explicable et une inquiétude purement théorique.

#### 11 mars 2010 - n° 3

Coûts unitaires : du travail au capital, c'est le second qui pénalise le premier

#### 30 mars 2010 – n° 4

Une rentabilité exceptionnelle qui contredit les thèses de la perte de compétitivité

#### 13 avril 2010 – n° 5

Comptes nationaux : prudence dans leur interprétation

#### 3 juin 2010 – n° 6

Évaluation des mesures fiscales annoncées par le Gouvernement

#### 25 juin 2010 – n° 7

Finances publiques : une amélioration naturelle et prévisible

#### 28 juin 2010 – n° 8

Les coûts salariaux progressent dans la moyenne

#### 29 juin 2010 – n° 9

Entrées de commandes : excellent performance de l'industrie luxembourgeoise en mars 2010

#### 22 novembre 2010 – n° 10

Coût salarial au Luxembourg : la maladie imaginaire

#### 26 novembre 2010 – n° 11

À la recherche de l'indice de santé sociale

### 6.3.2. InfosJuridiques

#### Janvier 2010 – n° 1

- Le montant de l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être calculé sur base de sa rémunération à temps plein perçue avant le congé parental
- Si un salarié a accepté une transaction et refuse, par après, de l'exécuter, l'employeur retrouve son droit de le licencier

#### Février 2010 – n° 2

- Convention collective - sanction disciplinaire – disposition plus favorable au salarié – non – modification substantielle du contrat de travail – oui
- La non-remise des fiches de salaire constitue un motif de démission avec effet immédiat pour le salarié.
- Le délai de 3 jours dans lequel le salarié doit remettre son certificat médical à son employeur

- En cas de licenciement pendant un congé sans solde, le délai de préavis commence à courir après le retour de congé du salarié
- Transformer la fonction de caissière en celle de réassortisseuse de rayons, constitue une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. A défaut par l'employeur de notifier cette modification par écrit et dans le respect du délai de préavis légal, cette modification est nulle.

leur pour être protégé contre un licenciement est un délai préfix non susceptible de prolongation ou de suspension. Peu importe qu'il inclut un dimanche ou d'autres jours chômés.

- Rejet d'une action en annulation du contrat de travail lancée par un employeur contre une salariée souffrant d'une incapacité de travail dès son premier jour de travail.

### Mars 2010 - n° 3

- Les fiches de travail constituent la preuve des heures de travail effectuées par le salarié.
- Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) est strictement encadré et doit rester une exception par rapport au contrat de droit commun qu'est le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- Une collègue de travail, supposée être à l'origine d'un harcèlement moral d'une salariée

### Avril 2010 – n° 4

- Protection contre le licenciement du délégué du personnel ou liberté du commerce et de l'industrie: quel principe prime ?

### Juin 2010 – n° 5

- Dispense de travail accordée à la demande écrite du salarié démissionnaire vaut résiliation du contrat de travail d'un commun accord.
- Une succession de contrats avec maintien de l'emploi du salarié nonobstant l'utilisation d'autres moyens techniques de travail constitue un transfert d'entreprise - Interdiction de stipuler une nouvelle période d'essai.

### Juin 2010 – n° 6

- Caractère abusif d'un licenciement motivé par l'interdiction prononcée à l'encontre du salarié par un tiers de donner accès à celui-ci au lieu de travail situé dans une surface commerciale suite à un vol y commis par le salarié.

### Juillet 2010 – n° 7

- Licenciement abusif d'une femme enceinte –oui – délai de forclusion de 15 jours pour introduire une action en nullité du licenciement constitue-t-il une voie de droit effective pour la femme enceinte? –non - recevabilité d'une demande en dommages et intérêts pour licenciement abusif formulée par la femme enceinte - oui.
- Modification d'un élément essentiel du contrat – Refus par le salarié – Motifs réels et sérieux de la modification – Modification justifiée mais refusée équivaut à un licenciement avec préavis – Droit à une indemnité de départ du salarié.

qui a intenté une action devant le Tribunal du travail pour voir condamner son employeur de ce chef n'est pas partie au litige et a, par conséquent, la capacité de témoigner.

- L'employeur peut demander à son salarié malade de se soumettre à un contre-examen médical. Le salarié ne peut pas refuser sans motifs valables, sous peine de risquer un licenciement avec effet immédiat.

- Le contrat de travail d'une femme enceinte peut être résilié lorsque son employeur cesse définitivement son activité.

- Le salarié jouit-il des droits d'auteur pour les pages internet qu'il a créées pour son employeur ?

- Compétence territoriale des juridictions du travail - Esch-sur-Alzette, Diekirch ou Luxembourg - Quel tribunal choisir ?

- Incapacité de travail prolongée du salarié en période d'essai - Prolongation de la durée de l'essai limitée à un mois – Application de la protection contre la résiliation de son contrat – L'employeur recouvre le droit de licencier au dernier moment.

- Licenciement avec préavis : lorsque l'employeur fournit d'abord des motifs d'ordre économique, puis dans un second courrier de motivation reproche des faits inhérents au salarié, le caractère sérieux du licenciement fait défaut, ce qui le rend donc abusif.

- Le licenciement une fois intervenu échappe à toute requalification tant par les parties que par le juge.

- Licenciement avec effet immédiat déclaré abusif n'ouvrant cependant pas droit à une indemnisation du préjudice matériel et moral.

- Il ne suffit pas que l'employeur qui désire licencier le salarié pendant un congé de maladie prouve la faute grave commise par ce dernier, mais il lui faudrait établir la fausseté du certificat déposé, ce qui ne peut se faire qu'au moyen de contre-examens médicaux.

### Septembre 2010 – n° 8

- Modification du contrat de travail d'un délégué du personnel - Prohibée si élément essentiel du contrat de travail - Preuve à rapporter par le salarié.
- Contrat de louage de services à durée indéterminée « pour travail intermittent de porteur de journaux remplaçant » à raison d'un minimum de 100 heures par an - Contrat de travail à temps partiel (oui) - Nullité de la clause des 100 heures par semaine (oui) - Requalification en CDI à temps plein (non).
- Convention de mise à disposition d'une voiture de service - Obligation pour le salarié en cas de démission soit de racheter le véhicule soit de prendre à sa charge toute moins-value éventuelle qui résulterait de la revente du véhicule par l'employeur - Nullité de la clause (non).
- Contrat de travail à durée déterminée - Tâche précise et non durable (non) - Requalification en contrat à durée indéterminée (oui) - Indemnités de préavis (oui) certificat déposé, ce qui ne peut se faire qu'au moyen de contre-examens médicaux.

### Octobre 2010 – n° 9

- La prestation de travail constitue la règle et l'absence l'exception : La charge de la preuve que le salarié n'était pas présent sur le lieu de travail incombe à l'employeur.
- Le certificat de grossesse envoyé par fax constitue un écrit suffisant pour déclencher la protection contre le licenciement de la femme enceinte.
- Licenciement d'un pilote juste avant son stage annuel de qualification technique - préavis dispensé de travail - frais de formation en relation causale avec le licenciement - frais à charge de l'employeur à hauteur de ce qu'il a déboursé pour les autres pilotes à son service.
- Le maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas de maladie du salarié.

### Novembre 2010 – n° 10

- Modification substantielle du contrat (oui) - contestation de la modification substantielle (non) - absence injustifiée du salarié après l'expiration du délai endéans lequel la modification substantielle entre en vigueur - licenciement avec effet immédiat justifié.
- Contrat de travail à durée déterminée - absence de définition de l'objet - requalification en contrat à durée indéterminée.
- Constat par le médecin du travail de l'inaptitude d'une salariée d'occuper son poste de travail suite à des actes de harcèlement moral et sexuel - Obligation de l'employeur de l'affecter dans la mesure du possible à un autre poste de travail.
- Notification d'un licenciement - Adresse communiquée par le salarié comme étant celle de son domicile ou de sa résidence - Notification régulière - Obligation pour le salarié d'informer son employeur de son adresse respectivement de tout changement de domicile opéré entre temps.

### Décembre 2010 – n° 11

- Nouvelles élections de la délégation du personnel : quels sont les droits du président sortant ?
- Cessation de plein droit du contrat de travail en raison de l'épuisement des indemnités pécuniaires de maladie (oui) - décision de la caisse de maladie notifiée à l'employeur après l'épuisement des indemnités pécuniaires de maladie à un moment où la salariée a repris le travail - licenciement abusif de l'employeur (non) - obligation de la caisse de maladie de notifier la décision au salarié par lettre recommandée (non) - recours du salarié contre la décision de la caisse de maladie (non) - décision de la caisse de maladie s'impose à l'employeur (oui).
- Capacité de témoigner du conjoint séparé en biens de l'employeur - Licenciement avec effet immédiat non fondé.
- Incapacité de travail prolongée - Prolongations successives - Information orale - Remise tardive du dernier certificat médical - Employeur averti de la maladie du salarié comme de sa gravité - Licenciement avec effet immédiat abusif.entre temps.

### 6.3.3. SocioNews

À partir du 1<sup>er</sup> juin 2010, la Chambre des salariés décide de créer une nouvelle newsletter, qui porte le nom SocioNews.

Dans le premier numéro, la CSL informe le public des nouveautés dans le domaine de l'assurance accident.

La série « SocioNews », qui paraît à des intervalles irréguliers, est destinée à fournir des explications sur des changements dans la législation sociale, à l'instar des Newsletters existantes de la Chambre des salariés en matière économique (« EcoNews ») et dans le domaine de la jurisprudence relative à l'application du droit social (« InfoJuridiques »).

Le grand public peut s'abonner gratuitement aux trois bulletins d'information sur simple demande.

Pour 2010, les newsletters sont envoyées par voie électronique à plus de 400 destinataires.

#### 1<sup>er</sup> juin 2010 – n° 1

Nouveautés en matière d'assurance accident à partir du 1<sup>er</sup> juin 2010

#### 12 juillet 2010 – n° 2

Nouvelle grossesse pendant un congé parental : recommandation de l'IGSS pour le calcul de l'indemnité pécuniaire de maternité

#### 3 août 2010 - n° 3

Suppression des allocations familiales et nouveau système de bourses d'études pour les jeunes universitaires

#### 24 août 2010 – n° 4

Les nouvelles mesures en matière d'emploi et de chômage

#### 29 septembre 2010 – n° 5

Modifications ponctuelles des statuts de la CNS : leurs incidences sur les droits et obligations des salariés

#### 25 octobre 2010 – n° 6

Nouveautés en matière de partenariat

## 6.4. La relation avec la presse

La Chambre des salariés a transmis 14 communiqués de presse sur les publications et prises de position de la CSL aux organes de la presse écrite, aux stations de radio et à la télévision.

Ces communiqués ont pour but d'informer le grand public sur les avis évacués par l'assemblée plénière ainsi que sur les différentes offres de formation proposées par le LLLC au cours de l'année 2010.

Les principales initiatives de la CSL ont également été présentées à la presse par le biais de conférences de presse :

### 12 février 2010

- Conférence de presse relative à la présentation du papier de réflexion de la CSL sur les pensions

### 16 février 2010

- Conférence de presse relative à la réforme de la formation professionnelle

### 4 mars 2010

- Conférence de presse où la CSL a présenté une note relative à la 11<sup>e</sup> actualisation du programme de stabilité établi par le Gouvernement

### 13 avril 2010

- Conférence de presse relative à la présentation de l'étude ILRES sur « Le bien-être au travail au Luxembourg en 2009 »

### 9 juin 2010

- Conférence de presse relative à la présentation de la publication « Pauvreté monétaire, inégalités et conditions de vie au Luxembourg »

### 9 juillet 2010

- Conférence de presse relative à la présentation d'un nouveau guide pratique intitulé « Violence et harcèlement moral au travail : agir pour prévenir »

### 7 juillet 2010

- Conférence de presse relative à la présentation d'un papier de réflexion intitulé : Indexation automatique des salaires : éléments de réflexion

### 8 septembre 2010

- Conférence de presse en vue d'une présentation détaillée d'une nouvelle publication publiée par la Chambre des salariés et l'Union des Consommateurs intitulée : « Consultation d'un médecin et hospitalisation à l'étranger – Que va rembourser la caisse de maladie et comment ? »

### 22 septembre 2010

- Conférence de presse de la Chambre des salariés (CSL) relative à la formation continue du LLLC pour la rentrée académique 2010/2011



### 6.4.1. Les Cartes Blanches Économiques sur RTL Radio

En 2010, RTL Radio a demandé à la Chambre des salariés d'intervenir dans sa rubrique intitulée « Carte Blanche Économique » afin de s'exprimer sur l'actualité économique et sociale au Luxembourg.

#### Eis Rente si sécher!?



#### RTL Radio - 12.03.2010

Auteur :

**René Pizzaferrri,**

directeur de la Chambre des salariés

Eis Rente si sécher!

Mir rennen an eng Rentemauer!

Mir mussen de System retten!

Mir mussen de System moderniséieren, ëmbauen, garantéieren!

Déi Schlagwieder Melodie widderrhëlt sech ëmmer erëm!

D'Rentendiskussioun ass e beléiftent Thema – iwwerall och op Radio, Televisioun, Zeitung.

Do drop kënnst elo, dass vill Leit sech qualifizéiert fille fir déi nächst 50 Joer och nach Prognosen opzestellen!

Gi mer 50 Joer zréck, waren eis Renten net indexéiert an net ajustéiert. Wat mer awer doduerch deemols haten, war den Aarmut am Alter.

Deemols sinn d'Leit op d'Strooss gaange fir dee Misär ze behiewen. Déi politesch Responsabel hu reagéiert, du gouf den Index an den Ajustement agefouert, obwuel keng Reserve fir déi Leeschtungen do waren. Si hu fir d'Finanzéierung deemools nei Beiträg an Taxenerhéijungen agefouert.

Eiser Economie huet dat net geschued. Et ass keen doduerch ruinéiert. Am Laf vun de leschten 50 Joer sinn oft Attacken géint d'Rentenleeschtunge geridde ginn.

An de 70er Joeren huet d'Regierung, ënnerstëtzt vu Fachleit, eis virgerechent, dass mer

an de 90er Joeren ee Beitrag vu 40% misste bezuelen oder déi deemoleg méi bescheide Leeschtunge géifen erofgesat ginn. D'Gewerkschaften hu sech do dergéint gewiert an hunn och Recht kritt.

An den 80er Joeren hu mer eng Reform opgezwoonge kritt, wou et drëms gaangen ass fir d'Staatsschold op ee Coup ëm 28 Milliarden Frang ze reduzéieren. D'Pensiounskeese goufen esou gepleimt, mä ënnert dem Drock vun der Populatioun huet sech d'Regierung engagéiert een Deel (1/3) zur Finanzéierung vun de Renten ze leeschten. Dueno sinn ënnert dem selweschten Drock d'Renteleeschtunge verbessert ginn.

Haut sinn eis Renteleeschtungen esou, dass kee wann en an de Pensiounsalter kënnst muss féierten an den Aarmut ze falen.

Vun deene 24% Beitrag, Salarat – Patronat – Staat je 8%, brauche mer haut ronn 19%, déi aner fléissen all Joer an d'Reserven. Dat ass och gutt esou, well Reserven brauche mer.

Elo nach eng Explikatioun zu zwee Wieder déi ganz dacks falsch gebraucht an awer och falsch verstane ginn:

- Kapitaldeckungsverfahren
- Emlageverfahren

Dat sinn och esou Stëchwieder déi ëmmer erëm benotzt ginn, wou dat éischt oft als Allheilmittel duergestallt gëtt vu Leit déi d'Rente méi op Egeverantwortung an also op de

perséinleche Risiko baséiere wëllen.

An der Realitéit wësse mer awer, datt déi zwee Systemer mat deene selwechte Problemer konfrontéiert sinn.

De Virdeel vun der Emlagefinanzéierung ass, datt se op der Basis vun der Solidaritéit funktionnéiert (déi déi haut schaffen bezuelen d'Renten vun deenen déi haut pensionnéiert sinn), an doduerch all Bierger garantéiert, eng Rent ze kréien déi et him erlaabt säi Liewensstandard am Alter op engem faire Niveau ze halen.

Hei stellt sech awer och déi fundamental Fro, wat brauch een am Alter fir säi Liewensstandard ze halen? (d.h. wat ass „e faire Niveau“ fir dass d'Generatiounssolidaritéit respektéiert bleift?)

Déi Fro ass bis elo net beäntwert gi vun de Politiker. Do gëtt nëmme dovu geschwat fir de System ze retten, awer net wat fir eng Leeschtung geséichert soll ginn.

Et kann een dat schéinste Verdeelernetz hunn – Gas, Waasser, Elektrizitéit – wann näischt agespeist gëtt ka jo näischt bei de Leit ukommen. Wéivill soll duerch dat Netz (System) geschleist ginn? Dat ass jo d'Fro!

Am Hannerkapp mengen awer vill Leit, d'Leeschtungen wieren ze héich a missten erfogsat ginn.

Och d'OECD fënnt eis Leeschtungen ze héich. D'Politik huet Tendenz dat kritiklos ze iwwerhuelen.

Aner OECD-Studien déi der Politik net gefallen. z.B. iwwert eis Bankeplaz, déi fléien an de Pabeierkuerf. Da versteet d'OECD näischt, asw.

D'Regierung un hirer Spëtz, den Här Jean-Claude Juncker, gëtt net midd eis matzedeele dat d'Ausgaben ze héich sinn (d'Ausgaben sinn nun awer eis Renten a Pensiounen). Si hunn sech awer bis elo net genéiert der Pensionsversécherung Laaschten (= Ausgaben) opzedrécken déi virdrun iwwer de Budget de l'Etat gedroe gi sinn.

Als Beispiller zitéieren ech nëmme:

- Baby-year representéiert bis haut eng Méi-ausgab vu ronn 47 Milliounen € fir Pensionsversécherung (2007).

- D'Administratiounskäschte waren zu 50% zu Laaschte vum Budget, haut gi se vun der Pensionsversécherung eleng gedroen (2006).
- De Complement différentiel deen haut iwwer d'Pensiounskees finanziert muss ginn, kascht all Joer iwwer 21 Milliounen € méi (2007).

Wéi nennt een esou e Behuelen, wann een op där enger Säit klot, dass d'Ausgaben ze héich sinn, an op deeër anerer Säit awer ouni ze zécken hinnen nei Laaschten droptässelt. Dat ass net konsequent an och net éierlech, jo esou guer schäinhelleg!

Déi Politik féiert onweigerlech an d'Altersarmut wéi se an eise Nopeschlänner besteet. De Krunn gëtt lues a lues zougédreit an et fléisst ëmmer manner duerch d'Verdeelernetz.

Géint déi Tendenz musse mer eis all wieren.

D'Diskussioun déi mer musse féieren ass déi, wéi mer déi néideg finanziell Mëttele fanne fir eis Renteleeschungen ze garantéieren.

An hei huet d'Chamber des salariés ganz konkret Propositionen entwéckelt déi

d'Akommen duerch nei Finanzéierungsquellen erhéije sollen.

Doduerch kënnen mer dann och deenen nächste Generatioun Pensionsleeschungen erhalen, déi hinnen hir Liewensqualität garantéiert a se net an d'Altersarmut ofrëtsche léisst.

Nëmme d'Chamber d'OECD sinn eis Renten och an der Zukunft sécher!

Et ass jo awer souzesoen all verstännege Mënsch un engem anständegen Niveau vun eise Pensiounen interesséiert: och eist Handwierkspatronat, de Commerce mat der Horesca, eis Banken.

Wann d'Leit kee Geld hunn da kënnen se keent ausginn! Also wat soll den Onsënn vun deenen ze héije Pensiounen? Dréit et sech wierklech nëmme ëm „Normen“ déi mer ze erfëllen hunn? Am Karussell vun der OECD (oder soss engem) ze dréie wéi d'Päerdercher op der Fouer? Oder wëllt vläicht ee Pohunn an Europa spillen, fir vun anere Saachen ofzelenken.

## Nei Chiffren, neie Spuerprogramm - wier dat net fair?



**RTL Radio - 22.06.2010**

Auteur :

**Norbert Tremuth,**

directeur de la Chambre des salariés

An hirem « Programme de stabilité », den d'Regierung ufanks vun dësem Joer op Bréissel geschéckt huet, as riets vun engem Defizit vun der Administration Publique vun 3,9% fir 2010. Dofir huet d'Regierung gläichzäiteg e Spuerprogramm annoncéiert, fir den Defizit bis 2014 op 0% rofzesetzen.

Mat deem Spuerprogramm ass si an eng Tripartite gaangen, an ouni datt e Konsensus bestan huet, huet d'Regierung eng Rei vu Mesurë festgehal, déi 2011 a Kraaft triede sollen.

Et gëtt oft behaupt, déi Mesurë wieren harmlos. Mee as dat esou? Hei verschidde Beispiller:

- An engem Stot, wou déi zwee schaffe ginn a jiddereen 3.500 € brutto verdéngt, an déi 30 km vun der Aarbechtsplaz ewechwunnen, dee Stot bezillt 2.100 € méi Steieren am Joer 2011.
- Wa se bei der Aarbecht wunnen, sinn dat nach emmer 1.100,- € déi si 2011 méi u Steieren bezuele mussen.
- Bei enger Persoun mat engem Kand (Steierklass 1a), d.h. an der situation monoparentale, déi e Salaire huet vun zwee Mol de Mindestloun, d.h. ronn 3.400 € brut, sin dat 210 € Steiere méi am Joer 2011, wa si bei der Aarbecht wunnt an 655,7 € wann se 30 km vun der Aarbechtsplaz ewech wunnt.

Ween bezillt dann hei? Déi mat deenen decke Peien?

Mee Gottseidank hat de STATEC sech am Ufank vum Joer gëiert. De leschte Mëttwoch koum déi gutt Noriicht, datt den Defizit net 3,9 mee 2% fir 2010 soll sinn, also d'Halschecht.

Mir kënnen also opootmen! Sou munch Mesurë wéi d'Krisesteier an d'Reduzierung vun der Ofsetzbarkeet vun de Frais de déplacement kënnen annulléiert ginn, well den Ennerscheid tëschent 3,9% an 2% Defizit ëmmerhin 800 Milliounen sinn.

Mee lertum, dat schéngt net esou einfach ze sinn, de Finanzminister huet sech zu Wuert gemellt an hie kontestéiert d'Chiffre vum STATEC, an hält um Defizit vun 3,9% fest, a selbstverständlech um integrale Spuerprogramm.

Dat Ganzt erënnert staark un 2006, soubaal deemools d'Tripartite ofgeschloss wor, koumen nei, besser Chiffren an d'Mesurë sinn trotzdem duerchgezu ginn.

Misst haut net fairerweis op Grond vun deenen neie Chifferen de Spuerprogramm vun der Regierung ugepasst ginn?

Et kann dach net sinn, datt eng Regierung enger Bevölkerung erkläert, et misst gespuert ginn, well de Stat en Defizit vun 3,9% huet, a wa sech dee Chiffer dann als falsch erausstellt, an et nëmmen 2% sinn, datt dann eng Regierung stuer um urspréngleche Spuerprogramm festhält.

## D'Evolution vum de Salären ass kee Problem fir d'Kompetitivitéit vun der Lëtzebuenger Economie



**RTL Radio - 27.10.2010**

Auteur :

**Sylvain Hoffmann,**

directeur adjoint de la Chambre des salariés

Mir héieren et oft genuch vu verschiddene Säiten : d'Salären wieren ze héich zu Lëtzebuerg, si géifen ze séier klammen, méi séier wéi am noen Ausland, notamment wéi an Däitschland, a des Entwécklung wier schiedlech fir eis Betriiber.

Aussoen an déi Richtung héiert ee wéi gesot oft, daat mecht se awer duerfir net méi richteg.

Eis Nopeschlänner, notamment Däitschland a Frankréich, sin Economien déi an sech net mat Lëtzebuerg vergläichbar sin, well se vill manner dynamesch sin. Virun allem de Verglach vun der Lounentwécklung zu Lëtzebuerg an an Däitschland ass wéi wann ee géif Äppel mat Biren vergläichen.

Lëtzebuerg hatt tëschent 1995 an 2009 en duerchschnëttlechen Wiirtschaftswuesstum vun iwer 4%. Däitschland haat 1% an der Moyenne, ech wiederhuelen 1%, also 4 mol manner. D'Eurozone haat 1,7%. Zu Lëtzebuerg haate mer also vill méi eng héich Croissance; do däerfen, oder mussen, d'Salären och méi séier klammen wéi an anere Länner, ouni dass d'Kompetitivitéit vun eise Betriiber drënner leid.

Och D'Lounkäschten sin effektiv an dene leschten 10 Joer zu Lëtzebuerg méi séier geklommen wéi an Däitschland. Laut Eurostat awer just duebel sou séier, also kee Verglach mam Wiirtschaftswuesstum.

D'Lounkäschten evoluéieren d'ailleurs grad sou séier wéi an der Belsch a sin konform zum europäeschen Duerchschnëtt, obwuel mer vill méi eng héich Croissance hunn.

D'Lëtzebuenger Economie kann einfach vun hirer Struktur hier an natierlech och vun hirer Gréisst hier net mat Däitschland verglach gin. Dat ass wéi wann een e sprëtzezt Motorboot

mat engem schwéiren Ouelehtanker vergläicht; woubäi natierlech e Motorboot vun enger décker Well méi stark gebremst ka gin, duerfir awer duerno och rëm méi séier op Touren kënn, wéi mer dat och am Moment gesin.

Lëtzebuerg ass éischer mat enger däitscher Grousstad wéi München oder Frankfurt ze vergläichen wéi mat Däitschland als ee Ganzt.

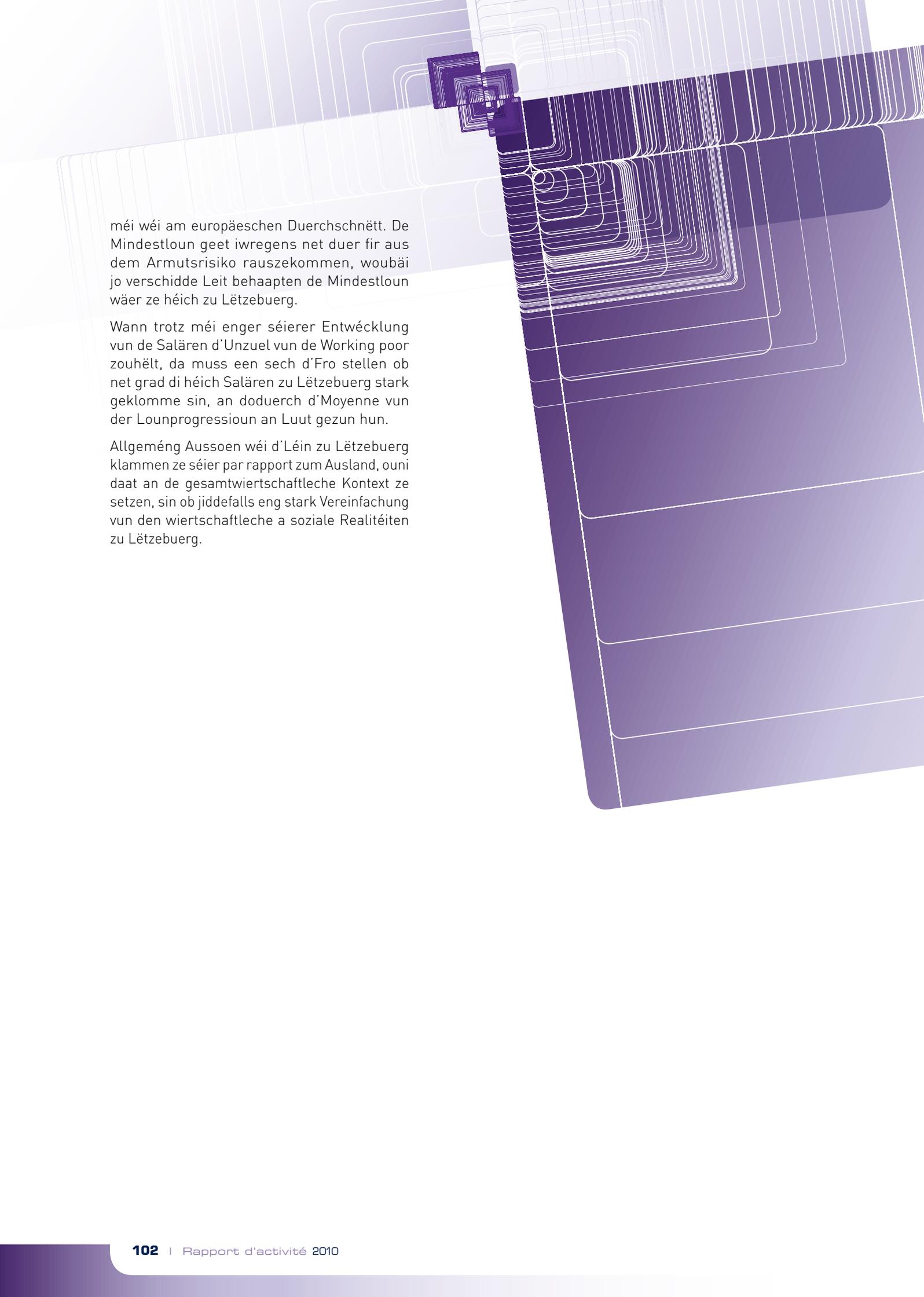
An och wann d'Salären zu Lëtzebuerg also méi séier klammen wéi an Däitschland ; fir komplett ze sin muss een da scho soen, dass et béi de Bénéficer vun de Betriiber vill méi e grousse Ennerscheid gëtt.

De Bénéfice pro Emploi ass an Däitschland an dene leschten 10 Joer ëm 17% geklommen, zu Lëtzebuerg ëm 37%, daat obwuel en zu Lëtzebuerg och virun 10 Joer schons wesentlech méi héich war. Wou ass do e Kompetitivitéitsproblem?

Par Konter ass Däitschland eent vun de Länner wou an dene leschten Joren d'Ongläichheeten am stärksten geklommen sin. As dat dee Modell dee mer fir Lëtzebuerg wëllen?

Well och zu Lëtzebuerg musse mer op déi Entwécklung oppassen : Laut engem rezente Rapport vun Statec, huet den Armutsrisko, den am Fong d'Inegalitéiten miesst, zougeholl, an ass lo béi 15% geland waat d'Gesamtbevölkerung betrëfft. Daat heescht 15% vun de Leit liewen an engem Stot den dem Armutsrisko ausgesat ass. Zumols d'lescht Joer as den Taux geklommen, mee am Fong ass dat scho méi eng laangfristeg Tendenz.

En plus gëllen 10% vun de Leit déi eng Arbecht hun als armutsgefährdet, a gehéieren also zu dene sougenannten Working poor. Daat ass



méi wéi am europäeschen Duerchschnëtt. De Mindestloun geet iwregens net duer fir aus dem Armutsrisiko rauszekommen, woubäi jo verschidde Leit behaapten de Mindestloun wäer ze héich zu Lëtzebuerg.

Wann trotz méi enger séierer Entwécklung vun de Salären d'Unzuel vun de Working poor zouhëlt, da muss een sech d'Fro stellen ob net grad di héich Salären zu Lëtzebuerg stark geklomme sin, an doduerch d'Moyenne vun der Lounprogressioun an Luut gezun hun.

Allgeméng Aussoen wéi d'Léin zu Lëtzebuerg klammen ze séier par rapport zum Ausland, ouni daat an de gesamtwirtschaftleche Kontext ze setzen, sin ob jiddefalls eng stark Vereinfachung vun den wiirtschaftleche a soziale Realitéiten zu Lëtzebuerg.

## 7. LA STRUCTURE ET LES ORGANES

### 7.1. Les membres de l'assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle au 31.12.2010

#### 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



Emile  
Hoffmann  
LCGB



José  
Nunes Pinto  
OGBL



Helga  
Rauw-Pint  
LCGB



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  
Nieles  
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  
FNCTFEL



Antoine  
Rassel  
SYPROLUX



Nico  
Wennmacher  
FNCTFEL

### 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

## 7.2. Les membres sortants et entrants en 2010

Estelle **Winter** a démissionné le 21 janvier 2010 et a été remplacée par Joël **Krier** en mars 2010. Valerio **De Matteis** a démissionné le 22 avril 2010 et a été remplacé par Henri **Kremer** en juin 2010.

## 7.3. Les membres du comité en 2010

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

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

La Chambre des salariés a instauré 4 commissions pour sa 1<sup>re</sup> session (2008-2013).

En 2010, ces commissions ont compté un total de 23 réunions de travail :

Commission économique :	7 réunions et 2 réunions ouvertes
Commission sociale :	7 réunions
Commission formation :	4 réunions

Comité à l'égalité :	1 réunion
Commission ouverte :	1 réunion
Commission ad hoc :	1 réunion

Le comité s'est réuni 9 fois et 9 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 13 fois.

## 7.5. Les listes des inscriptions des membres aux différentes commissions internes

### La commission économique : 20 membres - 7 réunions de travail + 2 réunions ouvertes

Jean-Claude **Reding** (*président*)  
Guy **Bettendorff**  
Martine **Birmann**  
Georges **Conter**  
Marie-Jeanne **Demuth**  
Philippe **Flick**  
Fernand **Gales**  
André **Gilbertz**  
Marco **Goelhausen**  
Viviane **Goergen**

Emile **Hoffmann**  
Joël **Krier**  
José Nunes **Pinto**  
Nicolas **Reichling**  
Fernand **Schott**  
Natalie **Silva**  
Jean-Claude **Trentecuisse**  
Nico **Wennmacher**  
Jean-Claude **Wolff**  
Angelo **Zanon**

#### La commission sociale : 22 membres - 7 réunions

Jean-Claude **Reding** (*président*)  
Paul **Becker**  
Marie-Thérèse **Boever**  
Marcel **Breuskin**  
Henri **Kremer**  
Jean-Claude **Dellere**  
Henri **Dunkel**  
Guy **Fettes**  
Alain **Fickinger**  
Fernand **Fischer**  
Corinne **Folscheid**

Marc **Glesener**  
Bruno **Graziano**  
Guy **Greivelding**  
Suzette **Haentges**  
Mady **Hannen**  
Claude **Heirend**  
Marie-Jeanne **Hernandez**  
Fernand **Hübsch**  
Tania **Picco**  
Antoine **Rassel**  
Marianne **Thomas**

#### La commission de la formation : 19 membres - 4 réunions

Jean-Claude **Reding** (*président*)  
Elisabete **Alves Gouveia**  
Roland **Arend**  
Alain **Back**  
Manuel **Da Conceicao Azevedo Carlos**  
Manuel **Da Silva Bento**  
Helder **De Oliveira Borges**  
Gabriel **Di Letizia**  
Marie-France **Eiffes**  
Samantha **Faber**

Charles **Hutmacher**  
Danièle **Nieles**  
Fernand dit Nando **Pasqualoni**  
Helga **Rauw-Pint**  
Guy **Scholzen**  
Annette **Schuler-Vandeputte**  
Paulo **Jorge Simoes Lopes**  
Jeannine **Theisen**  
Nico **Weyland**

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

Danièle **Nieles** (*présidente*)  
Elisabete **Alves Gouveia**  
Martine **Birmann**  
Marie-Thérèse **Boever**  
Marie-Jeanne **Demuth**  
Marie-France **Eiffes**  
Samantha **Faber**  
Corinne **Folscheid**  
Viviane **Goergen**  
Marie-Anne dite Micky **Grulms**  
Suzette **Haentges**

Mady **Hannen**  
Marie-Jeanne **Hernandez**  
Tania **Picco**  
Helga **Rauw-Pint**  
Jean-Claude **Reding**  
Annette **Schuler-Vandeputte**  
Natalie **Silva**  
Jeannine **Theisen**  
Marianne **Thomas**

#### La commission des finances : 9 membres - 13 réunions

Angelo **Zanon** (*président*)  
Roland **Arend**  
Alain **Back**  
Helder **De Oliveira Borges**  
Fernand **Fischer** (*trésorier*)

Gabriel **Di Letizia**  
Guy **Greivelding**  
Antoine **Rassel**  
Annette **Schuler-Vandeputte**

## 7.6. Le secrétariat de la CSL

La chambre occupe 3 bâtiments. Elle se composait de 65 collaborateurs en 2010 :

### 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 48 86 16-1 F 48 06 14  
www.csl.lu csl@csl.lu

#### Les collaborateurs

Danielle Daleiden	Lori Luzzi	Bob Serres
Michel Di Felice	Martine Mirkes	Laurent Uhoda
Nadine Fischbach	Nathalie Moschetti	Marco Wagener
Christine Funck	Elsa Pereira	Annette Welbes
Claudine Gasper	Anna Ruscitti	
Christian Loeffler	Cédric Sangaletti*	

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

#### Chargé de direction

Henri Bossi

#### Les collaborateurs

Alain Anen*	Marie-Thérèse Oberweis
José Antonio Cavaco	Dominique Piron
Fatima De Sousa	Lilly Ququ
Patrice Hengen	Rosa Margarita Rodrigues
Markus Kiefer	De Oliveira
Brigitte Lentz	Victor Roeser
Liane Lentz	Serge Schott
Cilène Marta Diogo	Cristina Sousa Coelho
Alain Müller	Peggy Theis
Anne-Marie Müller	



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

12 rue du Château  
L-5516 Remich  
T 26 66 13-1 F 23 69 93-52  
www.cefos.lu cefos@cefos.lu

\* entrés en service en 2010

\*\* nommé le 23 mars 2010

Fernand Speltz est parti en retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2010

Marcel Mersch est parti en préretraite le 1<sup>er</sup> juin 2010

**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  
Renata Santini  
Françoise Schmit  
Michèle Steffen-Pisani\*  
Renée Weber

**Les collaborateurs de la CSL**

Filomena Fonseca  
Nathalie Goergen  
Marie-Paule Lorang  
Mario Martin  
Pascal Paulus  
Angela Pereira Lopes  
Danielle Weber  
Carlo Vanetti\*

**Les collaborateurs du CFSL**

David Büchel  
Claude Forget  
Nico Hoffmann  
Guylaine Jordan-Meille\*  
Manon Scholtes

**Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)**

13 rue de Bragance  
L-1255 Luxembourg  
T 44 40 91-600 F 44 40 91-650  
www.LLLC.lu info@LLLC.lu

**Le Centre de formation syndicale (CFSL)**

13 rue de Bragance  
L-1255 Luxembourg  
T 44 40 91-300 F 44 40 91-350  
www.cfsl.lu cfsl@cfsl.lu



**7.7. La composition de la délégation du personnel de la CSL**

**Délégation du personnel :**

Carlo Frising, président  
Marie-Thérèse Oberweis, vice-présidente  
Annette Welbes, secrétaire

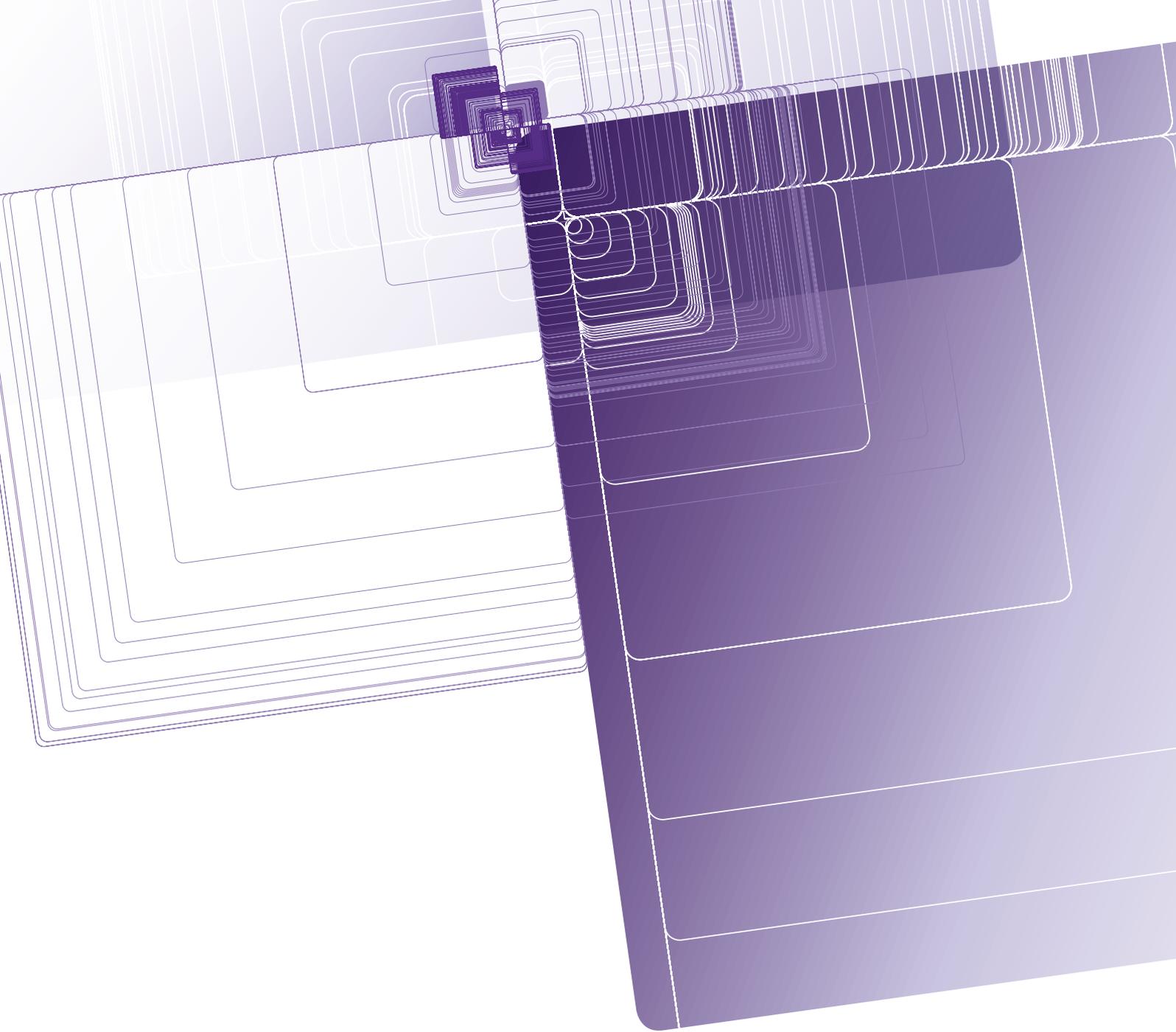
Bob Serres, membre effectif  
Fatima De Sousa, membre suppléant  
Michel Di Felice, membre suppléant  
Nathalie Moschetti, membre suppléant  
Nadine Fischbach, membre suppléant

**Déléguées à l'égalité :**

Fatima De Sousa  
Annette Welbes

**Délégués à la sécurité :**

Nadine Fischbach  
Markus Kiefer  
Annette Welbes



## 8. LA LISTE DES INSCRIPTIONS DES MEMBRES ET DU SECRÉTARIAT AUX DIFFÉRENTES COMMISSIONS EXTERNES

### JUSTICE

#### Commission de grâce

La CSL est représentée au sein de la commission de grâce par M. Armand Drews.

#### 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.

## ÉCONOMIE

### 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

**Membres effectifs :** Fernand Speltz,  
Sylvain Hoffmann

**Membres suppléants :** Norbert Tremuth,  
Françoise Schmit

### 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

## ACTIONS POSITIVES

### Comité des Actions Positives

**Membre effectif :** Danièle Nieles

**Membre suppléant :** Martine Mirkes

## PROGRAMME EUROPÉEN

### Comité de suivi pour le programme opérationnel PME (2002-2006) applicable aux zones concernées par l'objectif 2

**Membre effectif :** Sylvain Hoffmann

**Membre suppléant :** Norbert Tremuth

### Comité de suivi pour le programme opérationnel PME (2002-2006) applicable aux zones concernées par l'objectif 5

**Membre effectif :** Sylvain Hoffmann

## FORMATION

### **Plate-forme sous forme de « guichet en ligne »**

**Membre effectif :** Roger Melmer

### **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 :** Françoise Schmit, Carlo Frising

### **Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne**

**Représentant :** Roger Melmer

### **Commission nationale de soudage**

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

### **Commission spéciale chargée de l'orientation des élèves vers un apprentissage en vue de l'obtention d'un CCM**

**Représentants :** Françoise Schmit, Carlo Frising

### **Commission spéciale chargée de décider de l'admissibilité des élèves à la formation menant à un CITP**

**Représentants :** Françoise Schmit, Carlo Frising

### **Commission spéciale chargée de l'orientation des élèves vers un apprentissage préparatoire au CITP**

**Représentants :** Françoise Schmit, Carlo Frising

### **Commission nationale d'information et d'orientation (loi CPOS 13/07/2006)**

**Représentant :** Roger Melmer

### **Comité de pilotage de la réforme de la formation professionnelle**

**Représentants :** Fernand Speltz, Roger Melmer

### **Commission de coordination de l'enseignement secondaire technique**

**Représentants :** Fernand Speltz, Roger Melmer

### **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, Fernand Speltz

### **Commission de stage Lycée technique Alexis Heck**

**Représentants** : René Piffaferri, 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

### **Groupe de travail chargé d'élaborer une méthodologie de validation des acquis de l'expérience**

**Représentants** : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

### **Conseil d'administration de l'Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité**

**Représentant** : Françoise Schmit

### **Consortium national ReferNet Luxembourg**

**Représentant** : Françoise Schmit

### **Conseil d'administration de l'IAE Nancy**

**Représentant** : Roger Melmer

### **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

### **Groupe de travail TEVA**

**Représentant** : Carlo Frising

### **Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite**

**Représentant** : Roger Melmer

### **Accompagnement VAE**

**Représentants** : Jeannine Kohn, Renata Santini, Françoise Schmit

## 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

## SÉCURITÉ SOCIALE

### Caisse nationale de santé

**Membres effectifs :** Armand Drews, Carlo Pereira, René Pizzaferrri, Alain Nickels, Alain Rassel (remplace Joé Spier)

**Membres suppléants :** Marianne Thomas, Lynn Settinger, René Baustert, Jean-Claude Hinger, Paul De Araujo (remplace Marcel Mersch)

### Centre commun de la Sécurité sociale

**Membres effectifs :** Armand Drews, Carlos Pereira, René Pizzaferrri, Gilbert Beffort, Alain Rassel (remplace Joé Spier)

**Membres suppléants :** Hélio Camacho, Jean-Luc Klimezyk, Viviane Jeblick, Francis Godfroid, Jeannot Kolber

### Caisse nationale de santé – Entraide médicale - CFL

**Membre effectif :** Guy Greivelding

**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 (remplace Valerio De Matteis), Raymond Kapucinsky, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Carlos Pereira, René Pizzaferrri, Christian Hoeltgen, Alain Rassel (remplace Joé Spier), Georges Conter

**Membres suppléants :** Robert Racke, Erwin Nickels, Jean-Claude Reding, Edmond Becker, Arsène Kihm, Paul De Araujo (remplace Marcel Mersch), Corinne Ludes, Lynn Settinger (remplace Suzy Haentges)

### Conseil arbitral des assurances sociales

**Membres effectifs :** Manuel Bento, Marcel Biver, Guy Fettes, Claude Gisland, 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, Marie-Anne dite Micky Grulms, Alain Rassel (remplace Joé Spier)

### **Commission supérieure des maladies professionnelles**

**Membre effectif :** Armand Drews

**Membre suppléant :** Sylvain Hoffmann

## **DIVERS**

### **Fonds interculturel**

**Représentant :** Jean-Claude Reding

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

**Représentant :** Jean-Claude Reding

### **Comité de pilotage en matière de CIE-EP**

**Représentant :** Carlo Frising

### **CONTRIBUTION DES COLLABORATEURS DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS AUX TRAVAUX DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (CES)**

Les collaborateurs de la CSL participent aux réunions du CES, en tant que membres effectifs/suppléants ou en tant qu'experts et contribuent à élaborer des textes en vue d'y défendre les positions du groupe salarial.

Au cours de l'année 2010, des collaborateurs de la CSL ont participé aux groupes de travail suivants :

- Évolution économique, sociale et financière du pays (Avis annuel)
- Lignes directrices intégrées (Co-rapporteur : M. Norbert Tremuth)
- Transferts sociaux
- Dialogue social à l'intérieur des entreprises
- Sécurisation des parcours professionnels dans l'esprit du modèle social
- Pour la maîtrise d'une croissance non inflationniste (Co-rapporteur : M. Marco Wagener)
- Indice des prix à la consommation (Rapporteur : M. Fernand Speltz).





**LE SIÈGE DE LA CHAMBRE  
DES SALARIÉS (CSL)**

18 rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxembourg  
T 48 86 16 1  
F 48 06 14  
www.csl.lu  
csl@csl.lu



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

**LE CENTRE DE FORMATION  
SYNDICALE (CFSL)**

13 rue de Bragance  
L-1255 Luxembourg  
T 44 40 91 300  
F 44 40 91 350  
www.cfsl.lu  
cfsl@cfsl.lu



CENTRE DE FORMATION  
SYNDICALE LUXEMBOURG  
CENTRE DE COMPÉTENCE SYNDICALE DE LA CSL

**LE LUXEMBOURG LIFELONG  
LEARNING CENTER (LLLC)**

13 rue de Bragance  
L-1255 Luxembourg  
T 44 40 91 600  
F 44 40 91 650  
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 26 66 13 1  
F 23 69 93 52  
www.cefos.lu  
cefos@cefos.lu

**CEFOS**  
CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES  
REMICH