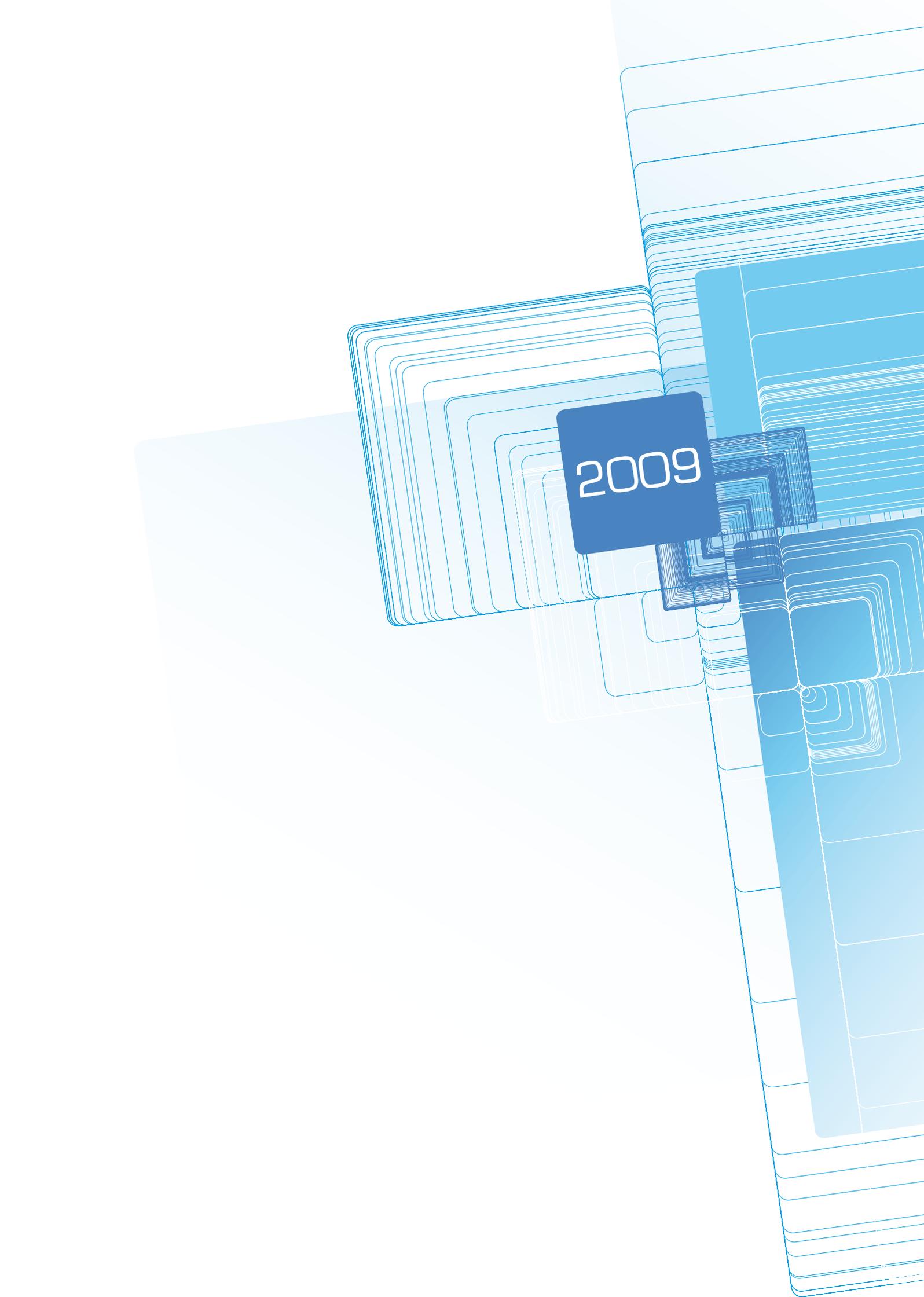


2009

Rapport d'activité



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

The image features a complex, abstract graphic design. It consists of numerous thin, light blue lines that form a series of overlapping, concentric rectangular shapes, creating a sense of depth and movement. These lines are arranged in a way that suggests a stack of pages or a series of frames. In the center of the composition, there is a solid dark blue square. Inside this square, the year "2009" is written in a clean, white, sans-serif font. The overall aesthetic is modern and technical, with a strong emphasis on geometric forms and a cool color palette of blues and whites.

2009



Rapport d'activité



Avant-propos

L'année 2009 a été marquée par l'introduction de l'unicité du statut salarial du secteur privé, ce qui a entraîné la naissance de la Chambre des salariés par la fusion des deux chambres créées en 1924, la Chambre des employés privés (CEPL) et la Chambre de travail (AK).

Le rôle de représentation de cette nouvelle chambre s'est renforcé par le fait qu'elle compte de nouveaux ressortissants, en sus de ceux de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail, à savoir les retraités.

Le 12 novembre 2008, pour la première fois, les quelque 400.000 salariés et retraités du pays ont pu faire usage de leur droit de vote pour élire les membres de l'assemblée plénière de la Chambre des salariés.

Le nouveau visage de la Chambre des salariés fait l'objet d'une description détaillée dans la première partie de cette publication, tant du point de vue de ses organes que de ses personnalités.

Cette première année de vie de la Chambre des salariés aura été marquée à la fois par la continuité des activités exercées par les deux anciennes chambres salariales et par l'émergence de nouvelles activités, que ce rapport retrace brièvement.

La continuité s'illustre surtout autour de la mission primaire de la Chambre des salariés : la fonction consultative, inscrite dans la procédure législative, qui s'est concrétisée à travers 62 projets de loi et de règlement grand-ducal pour l'année 2009. Seuls les plus importants se trouvent résumés dans le bilan des activités dressé dans ce rapport, parmi lesquels figure en première ligne l'avis ayant trait au projet de budget de l'année 2010, mais aussi les avis rendus au sujet des mesures prises par le gouvernement pour faire face à la crise économique ou encore en matière d'éducation et de formation.

Par ailleurs, la Chambre des salariés a poursuivi la volonté initiée par la Chambre des employés privés et la Chambre de travail de prendre 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 fourni une contribution écrite destinée à la fois aux participants à la Tripartite convoquée le 3 mars pour évaluer la situation économique au Luxembourg face à la crise et à la Commission spéciale de la Chambre des députés portant sur la crise économique et financière.

Le profil socioéconomique des ressortissants s'étant diversifié et les besoins de formation qui en découlent étant plus variés en ce qui concerne les domaines et niveaux d'apprentissage, la Chambre des salariés a intégré cette nouvelle donne par un élargissement horizontal et vertical progressif de son offre de formation.

Grâce à la mise en commun des bâtiments de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail, l'infrastructure de formation s'est agrandie. La Chambre des salariés dispose dorénavant de deux centres de formation, le Luxembourg Lifelong Learning Center à Luxembourg et le Centre de formation et de séminaires à Remich.

Au premier semestre 2009, la Chambre des salariés a approuvé la création d'un nouveau service destiné à l'élaboration de programmes de formation pour délégués du personnel et membres des syndicats représentés au sein de la Chambre des salariés et spécialisé dans la promotion du bien-être au travail ainsi que dans des thèmes touchant à la santé et à la sécurité au travail des salariés.

Souhaitant rester fidèle à la politique d'information des deux anciennes chambres, 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.

A 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 des newsletters électroniques envoyées à intervalles réguliers ou en fonction des actualités. En 2009, la Chambre des salariés a édité des nouveaux numéros dans la série des « EcoNews », reprise de l'ancienne Chambre des employés privés. Ces news mettent en exergue les évolutions socioéconomiques marquantes du Luxembourg. En novembre, la Chambre des salariés décide de créer une nouvelle newsletter, qui porte le nom d'« InfosJuridiques ». Elle a pour objet de faire connaître l'interprétation des décisions faites par les différents tribunaux en matière de droit de travail au Luxembourg.

RTL Radio a en outre demandé à la Chambre des salariés d'intervenir régulièrement dans sa rubrique intitulée « Carte Blanche Économique ». Il s'agit d'une rubrique hebdomadaire où des acteurs de l'économie luxembourgeoise sont invités à s'exprimer sur l'actualité économique et sociale du Luxembourg.

Au vu du climat politique et des projets de loi adoptés en 2009 ou qui sont en cours de discussion en 2010, la Chambre des salariés a encore pas mal à œuvrer dans les mois à venir pour mettre en garde contre la détérioration des droits de ses ressortissants sous couvert de faire face à la crise économique et d'éviter des pertes de compétitivité. En effet, tant le banc patronal que les décideurs politiques ont réussi à inverser le sens logique des débats macro-sociaux au Luxembourg : les représentants des salariés ne se battent désormais plus seulement pour réclamer de nouveaux droits, mais aussi pour préserver les droits que nos aïeux ont si laborieusement acquis.

Luxembourg, août 2010.

Sommaire

PARTIE I : LA CHAMBRE DES SALARIÉS

1. LA NAISSANCE D'UNE NOUVELLE CHAMBRE QUELS CHANGEMENTS POUR LES SALARIÉS ?	p. 5
2. LES NOUVEAUX RESSORTISSANTS	p. 6
3. LES NOUVELLES ATTRIBUTIONS	p. 6
4. LE FINANCEMENT DE LA CSL	p. 7
5. LES ÉLECTIONS SOCIALES 2008	p. 7
5.1. Les taux de participation	p. 8
5.2. La nouvelle composition de l'assemblée plénière	p. 8
6. LA STRUCTURE ET LES ORGANES DE LA NOUVELLE CHAMBRE	p. 14
6.1. Les nouveaux membres élus dans l'assemblée plénière	p. 14
6.2. L'élection du président et du comité	p. 16
6.3. Les membres sortants et entrants en 2009	p. 17
6.4. Le comité et les commissions internes	p. 17
6.5. Liste des inscriptions des membres aux différentes commissions internes	p. 17
6.6. Liste des inscriptions des membres et du secrétariat aux différentes commissions externes	p. 19
6.7. Le secrétariat de la CSL	p. 26
6.8. Composition de la délégation de la CSL	p. 27

PARTIE II : LE BILAN DES ACTIVITÉS EN 2009

1. LES AVIS ÉVACUÉS EN 2009

- 1.1.1. L'avis de la Chambre des salariés au sujet du projet de budget de l'État 2010 p. 29
- 1.1.2. Projet de loi-cadre relatif aux services dans le marché intérieur p. 32
- 1.1.3. Surendettement : renforcer la prévention ! p. 32
- 1.1.4. Assurance accident : tenir davantage compte de la perte de revenu du salarié p. 34
- 1.1.5. Une révision du projet de loi sur les asbl et les fondations s'impose ! p. 35
- 1.1.6. Éducation et formation : reconnaissance des qualifications professionnelles p. 37
- 1.1.7. Création d'un nouveau contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique et adaptations du contrat d'appui-emploi et du contrat d'initiation à l'emploi p. 38
- 1.1.8. Avis sur le plan de conjoncture p. 40
- 1.1.9. École de la 2^e chance p. 41
- 1.1.10. Validation des acquis de l'expérience (VAE) p. 44
- 1.1.11. Organisation des études secondaires et secondaires techniques en éducation des adultes p. 44
- 1.1.12. Droit de former p. 45
- 1.1.13. Conditions d'attribution des certificats et diplômes : organisation et nature des projets intégrés p. 45

2. LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES NATIONAUX

- 2.1. Compétitivité vs cohésion sociale p. 46
- 2.2. Contribution de la CSL aux débats du Comité de Coordination Tripartite p. 47

2.3. Avis juridique : Que faut-il entendre par maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas d'incapacité de travail d'un salarié ? Cela inclut-il les majorations de rémunération pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié ? p. 52

3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE p. 55

3.1. La formation professionnelle initiale – l'apprentissage p. 55

3.2. L'apprentissage pour adultes p. 59

3.3. La formation continue pour adultes : Le LLLC p. 59

3.3.1. Les formations continues générales p. 63

3.3.2. Les formations continues universitaires p. 65

3.3.3. Les formations continues spécialisées p. 68

3.3.4. Les certifications p. 69

4. LA FORMATION SYNDICALE : LE CFSL p. 71

5. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES : LE CEFOS p. 71

PARTIE III : LA POLITIQUE DE COMMUNICATION ET D'INFORMATION

1. L'ÉLABORATION ET LA CRÉATION DE NOUVEAUX LOGOS p. 73

2. LA RÉALISATION D'UN NOUVEAU SITE INTERNET p. 74

3. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES, ENTREVUES ET RENCONTRES p. 75

4. LES PUBLICATIONS ET LA MISE À DISPOSITION D'INFORMATION p. 80

4.1. Les publications classiques p. 82

4.2. Les newsletters virtuelles p. 83

4.2.1. EcoNews p. 83

4.2.2. InfosJuridiques p. 83

5. LA RELATION AVEC LA PRESSE p. 84

PARTIE I : LA CHAMBRE DES SALARIÉS

1. LA NAISSANCE D'UNE NOUVELLE CHAMBRE QUELS CHANGEMENTS POUR LES SALARIÉS ?

Suite à des discussions tripartites, clôturées par un accord en avril 2006, le Gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés ayant un statut de droit privé.

L'introduction d'un statut unique pour tous ces salariés constitue une réforme structurelle majeure, susceptible de pallier les clivages entre groupes socioprofessionnels existant dans notre droit social. Il s'agit de clivages, qui, dans notre économie, ne reposent souvent plus sur des raisons objectives et s'avèrent contre-productives pour le marché de l'emploi. En mettant fin aux distinctions surannées entre ouvriers et employés privés, le statut unique donnera lieu à un Code du travail et à un Code de la sécurité sociale applicables uniformément à tous les salariés de droit privé.

POUR RAPPEL : Les changements intervenus suite à l'introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé au 1^{er} janvier 2009

Généralisation de la continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, l'employeur indemnise en moyenne les treize premières semaines de la survenance de la maladie. Le cas échéant, la Caisse

L'introduction de ce statut unique engendre aussi la fusion de la Chambre de travail (AK) et de la Chambre des employés privés (CEP•L), donnant naissance à la nouvelle Chambre des salariés à partir du 1^{er} janvier 2009, suite aux élections sociales qui ont eu lieu le 12 novembre 2008.



nationale de santé (CNS) n'interviendra qu'après. Anciennement, pour les ouvriers, la Caisse de maladie des ouvriers intervenait dès le premier jour d'absence.

Harmonisation du taux de cotisation pour aboutir à un taux unique de 0,50% pour l'indemnité de maladie

En raison des différences qui existaient entre employés privés et ouvriers en termes de continuation du salaire en cas de maladie, les cotisations des ouvriers à l'assurance maladie pour ce qui concerne les prestations en espèces (l'indemnité pécuniaire de maladie) étaient plus élevées que celles des employés privés.

À partir de 2009, un taux de cotisation unique de 0,50% est introduit pour tous les salariés (part patronale + part salariale). Notons toutefois que, jusqu'en 2014, les salariés exerçant une tâche principalement manuelle, c'est-à-dire les « anciens ouvriers », doivent encore s'acquitter d'une surprime.

Modifications du droit du travail

- Adaptation des indemnités de départ des ouvriers à celles des employés privés pour les anciennetés de service continu de vingt années au moins : six mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt années au moins, neuf mois de salaire après une ancienneté de vingt-cinq années au moins, douze mois de salaire après une ancienneté de trente années au moins.
- Extension du trimestre de faveur aux parents survivants de l'ouvrier décédé : maintien du salaire jusqu'à la fin du mois de la survenance du décès du salarié et attribution d'une indemnité égale à trois mensualités de salaire.
- Rémunération des heures supplémentaires à 140% qui seront exempts d'impôts et de cotisations sociales (sauf cotisation pour prestations en nature et contribution à l'assurance dépendance sur la partie non majorée).

Réorganisation de la Sécurité sociale

- Regroupement de l'Union des caisses de maladie et des caisses de maladie des ouvriers, des employés privés, des indépendants et des agriculteurs en une Caisse nationale de santé.
- Création de la Caisse nationale de l'assurance pension (CNAP) regroupant les caisses de pension actuelles.

2. LES NOUVEAUX RESSORTISSANTS

Tous les salariés et apprentis sont obligatoirement affiliés à la Chambre des salariés, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu de résidence.

Son rôle de représentation est en outre accru par le fait qu'elle compte de nouveaux ressortissants, en sus des ressortissants issus de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail, à savoir les retraités.

En 2009, la Chambre des salariés compte 400.000 ressortissants, ceux-ci sont :

- tous les anciens employés privés et apprentis ayant un statut d'employé privé ainsi que les agents des CFL ;

- tous les anciens ouvriers et apprentis de statut ouvrier ;
- tous les retraités au titre d'une occupation salariée de droit privé ou auprès des CFL.

3. LES NOUVELLES ATTRIBUTIONS

En outre des attributions dévolues par la loi du 4 avril 1924 portant création des chambres professionnelles à base électorale, à savoir :

- la fonction officielle de consultation dans l'élaboration des lois et règlements grand-ducaux ;
- la participation à la conception, à l'organisation et à la surveillance de l'enseignement technique et professionnel de ses ressortissants ;
- la représentation de ses ressortissants auprès des institutions nationales et européennes ;

Le poids et les compétences de la Chambre des salariés se trouvent renforcés en 2009.

En effet, la Chambre des salariés est devenue un véritable acteur central de la représentation des salariés dans les instances de sécurité sociale.

- Ainsi, la Chambre des salariés désigne les six délégués représentant les salariés et les retraités au sein de la Caisse nationale de santé.
- La Chambre des salariés choisit également les huit délégués des salariés siégeant au comité directeur de la Caisse nationale de l'assurance pension.
- Par ailleurs, la Chambre des salariés désigne aussi les assesseurs représentant les assurés auprès du Conseil arbitral des assurances sociales et du Conseil supérieur des assurances sociales. Ces deux juridictions sont compétentes pour statuer sur les litiges concernant l'affiliation, l'assujettissement, les cotisations, les amendes d'ordre et les prestations sociales en matière de sécurité sociale.

4. LE FINANCEMENT DE LA CSL

Le financement des activités de la chambre est assuré par une cotisation obligatoire à charge de tous les ressortissants, tant actifs que passifs, de la CSL.

Le montant est fixé à 31 euros par année et par ressortissant. Les ressortissants dont le salaire ou la pension ne dépasse pas 300 euros brut par mois, paient une cotisation de 10 euros.

Les apprentis paient une cotisation annuelle de 4 euros.

Les cotisations perçues permettent de financer les activités de la CSL qu'elle déploie dans le cadre de ses attributions.

5. LES ÉLECTIONS SOCIALES 2008

Le 12 novembre 2008, pour la première fois, quelque 400.000 salariés ont pu faire usage de leur droit de vote pour élire les membres de

l'assemblée plénière de la nouvelle chambre salariale qui, suite à l'introduction du statut unique, se compose de la manière suivante :

La nouvelle composition et répartition sectorielle des sièges au sein de la CSL

Groupe 1 : Sidérurgie	5 sièges
Groupe 2 : Autres industries	8 sièges
Groupe 3 : Construction	6 sièges
Groupe 4 : Services et intermédiation financiers	8 sièges
Groupe 5 : Autres services	14 sièges
Groupe 6 : Administrations et entreprises publiques	4 sièges
Groupe 7 : Santé et action sociale	6 sièges
Groupe 8 : CFL	3 sièges
Groupe 9 : Retraités	6 sièges
Total :	60 sièges

5.1. Les taux de participation

La participation par groupe socioprofessionnel

	Électeurs inscrits	Votants	Participation
Groupe 1 : Sidérurgie	5.626	3.243	57,64%
Groupe 2 : Autres industries	32.073	11.530	35,98%
Groupe 3 : Construction	36.947	9.710	26,28%
Groupe 4 : Services et intermédiation financiers	39.840	12.876	32,32%
Groupe 5 : Autres services	150.068	39.456	26,29%
Groupe 6 : Administrations et entreprises publiques	13.205	7.399	56,03%
Groupe 7 : Santé et action sociale	23.874	11.624	48,69%
Groupe 8 : CFL	5.357	4.317	80,59%
Groupe 9 : Retraités	84.036	40.901	48,67%

Source : Ministère du Travail

5.2. La nouvelle composition de l'assemblée plénière

Les élections ont eu lieu sous la présidence de M. Jean Zahlen, 1^{er} Conseiller de Gouvernement au ministère du Travail et de l'Emploi.

La composition de l'assemblée plénière est la suivante :

Liste	Nombre de sièges	Pourcentage
OGBL	36	60,00%
LCGB	16	26,70%
ALEBA	5	8,30%
FNCTFEL	2	3,30%
SYPROLUX	1	1,60%
Total des sièges	60	100,00%

Groupe 1 : Secteur sidérurgie : 5 sièges

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	18.936	65,65%	4
LCGB	8.395	29,10%	1
NGL-SNEP	1.515	5,25%	0
Total	28.846	100,00%	5

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Angelo Zanon	1. Marcel Biber
	2. Fernand dit Nando Pasqualoni	2. Marylène Hozay
	3. Bruno Graziano	3. Samuel Ferrai
	4. Jean-Claude Trentecuisse	4. Emile Rota
LCGB	1. Georges Conter	1. André Zwally

Groupe 2 : Secteur autres industries : 8 sièges

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	87.219	55,83%	5
LCGB	57.473	36,79%	3
NGL-SNEP	11.530	7,38%	0
Total	156.222	100,00%	8

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Guy Fettes	1. Daniel Chevigne
	2. Elisabete Alves Gouveia	2. Eric Thill
	3. Jean-Claude Dellere	3. Horacio Barroso Vilas Boas
	4. Philippe Flick	4. Raymond Serres
	5. Nicolas Reichling	5. John Fonck
LCGB	1. Roland Arend	1. Sylvie Ney-Scheuren
	2. Samantha Faber	2. Nico Walentiny
	3. Guy Bettendorf	3. Sonja Feidt

Groupe 3 : Secteur de la construction : 6 sièges

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	61.531	66,54%	4
LCGB	26.748	28,93%	2
NGL-SNEP	4.188	4,53%	0
Total	92.467	100,00%	6

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Manuel Da Silva Bento	1. Albert Schneider
	2. Carlos Manuel Da Conceicao Azevedo	2. Philippe Manenti
	3. José Nunes Pinto	3. Americo Marques De Paiva
	4. Paulo Jorge Simoes Lopes	4. Claude Conrod
LCGB	1. Emile Hoffmann	1. Walter Johanns
	2. Helga Rauw-Pint	2. Armin Heindricks

Groupe 4 : Secteur des services financiers et de l'intermédiation financière : 8 sièges

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	50.108	27,37%	2
LCGB	31.610	17,27%	1
ALEBA	95.859	52,36%	1
FIEDEL	5.488	3,00%	4
Total	183.065	100,00%	8

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Fernand Gales	1. Denise Steinhäuser
	2. Claude Heirend	2. Serge Schimoff
LCGB	1. Gabriel Di Letizia	1. Corinne Ludes
ALEBA	1. Marc Glesener	1. Christine Janssens
	2. Martine Birmann	2. Donat dit Donny Wagner
	3. Fernand Fischer	3. Gilbert Beffort
	4. Marie-Anne dite Micky Grulms	4. Christian Hoeltgen
	5. Alain Back	5. Denis Richard

Groupe 5 : Secteur autres services : 14 sièges

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	575.841	63,63%	10
LCGB	276.047	30,50%	4
NGL-SNEP	53.157	5,87%	0
Total	905.045	100%	14

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Jean-Claude Reding	1. Joël Krier
	2. Estelle Winter	2. Sabine Martin ép. Paci
	3. Annette Schuler-Vandeputte	3. Denise Traufler
	4. Suzette Haentges	4. Alain Nickels
	5. Marcel Breuskin	5. Yves Bruch
	6. Marie-Jeanne Demuth	6. Mathias Waldbillig
	7. Marie-Jeanne Hernandez	7. José Luis De Jesus Goncalves
	8. Helder De Oliveira Borges	8. Marina Oliveira Ferreira ép. Ferraz Gomes Correia
	9. Claude Wolff	9. Daniel Gaascht
	10. Danièle Nieves	10. Patrick Coljon
LCGB	1. Robert Weber	1. Viviane Goergen
	2. Corinne Folscheid	2. Monique Breisch
	3. Tania Picco	3. Liliane Helminger
	4. Natalie Silva	4. Isabel Wiseler-Lima

Groupe 6 : Secteur des administrations publiques : 4 sièges

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	28.515	56,71%	3
LCGB	18.912	37,61%	1
NGL-SNEP	2.858	5,68%	0
Total	50.285	100,00%	4

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Nico Weyland	1. Tania Muller ép. Sitzia
	2. Guy Scholzen	2. René Reiter
	3. André Gilbertz	3. Edmond Becker
LCGB	1. Charles Hutmacher	1. Mariette Lippert

Groupe 7 : Secteur de la santé et de l'action sociale : 6 sièges

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	86.168	71,61%	5
LCGB	34.165	28,39%	1
Total	120.333	100,00%	6

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Alain Fickinger	1. Sylvie Jansa
	2. Paul Becker	2. Monique Olinger
	3. Marco Goelhausen	3. Léonie Hoffmann ép. Klein
	4. Marie-France Eiffes	4. Thomas Klein
	5. Marianne Thomas	5. Christian Weis
LCGB	1. Mady Hannen	1. Ben Wahl

Groupe 8 : Les agents des CFL : 3 sièges

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
SYPROLUX	8.882	37,40%	1
FNCTTFEL	12.852	54,12%	2
NGL-SNEP	2.014	8,48%	0
Total	23.748	100,00%	3

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
SYPROLUX	1. Georges Bach	1. Antoine Rassel
FNCTTFEL	1. Nico Wennmacher 2. Guy Greivelding	1. Carlo Thissen 2. Gaby Birtz

Groupe 9 : Les retraités : 6 sièges

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	212.062	51,90%	3
LCGB	159.925	39,14%	3
NGL-SNEP	36.598	8,96%	0
Total	408.585	100,00%	6

Sont élus :	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Valerio De Matteis 2. Fernand Hübsch 3. Marie-Thérèse Sannipoli	1. Fernand Schott 2. Jean Ehlinger 3. Henri Kremer
LCGB	1. Jeannine Theisen 2. Marie-Thérèse Boever 3. Henri Dunkel	1. Raymond Bigelbach 2. René Flenghi 3. Josy Mischo

6. LA STRUCTURE ET LES ORGANES DE LA NOUVELLE CHAMBRE

6.1. Les nouveaux membres élus dans l'assemblée plénière en date du 5 janvier 2009



1^{ère} rangée de gauche à droite

Jeannine **Theisen**
Danièle **Nieles**
Marie-Thérèse **Sannipoli**
Suzette **Haentges**
Angelo **Zanon**
Nando **Pasqualoni**
Marcel **Mersch** (Directeur adjoint)
René **Pizzaferrri** (Directeur)
François **Biltgen**
(Ministre du Travail et de l'Emploi)
Norbert **Tremuth** (Directeur)
Roger **Melmer** (Directeur adjoint)
Jean-Claude **Reding**
Marco **Goelhausen**
Philippe **Flick**
Natalie **Silva**

2^e rangée de gauche à droite

Nico **Wennmacher**
Annette **Schuler-Vandeputte**
Guy **Greivelding**
Jean-Claude **Wolff**
Valerio **De Matteis**
Bruno **Graziano**
Guy **Fettes**
Fernand **Hübsch**
Alain **Fickinger**
Marianne **Thomas**
Fernand **Gales**
Claude **Heirend**
Paul **Becker**
Marcel **Breuskin**
Nicolas **Reichling**
Corinne **Folscheid**

Marie-France **Eiffes**
Tania **Picco**
Jean-Claude **Dellere**
Robert **Weber**



3^e rangée de gauche à droite

Paolo Jorge **Simoes Lopes**
Samantha **Faber**
André **Gilbertz**
Helga **Rauw-Pint**
Marie-Jeanne **Demuth**
Emile **Hoffmann**
Manuel **Da Silva Bento**
Elisabete **Alves Gouveia**
Georges **Conter**
Marc **Glesener**
Henri **Dunkel**
Fernand **Fischer**
Alain **Back**
Marie-Jeanne **Hernandez**
Helder **De Oliveira Borges**
Estelle **Winter**

Nico **Weyland**
Guy **Scholzen**
Carlos **Da Conceicao Azevedo**
Georges **Bach**
Gabriel **Di Letizia**
Guy **Bettendorff**
Charles **Hutmacher**
Roland **Arend**

Personnes absentes :

Martine **Birmann**, Marie-Thérèse **Boever**,
Marie-Anne dite Micky **Grulms**, Mady **Hannen**,
José **Nunes Pinto**, Jean-Claude **Trentecuisse**



6.2. L'élection du président et du comité

Le 5 janvier 2009, les 60 membres élus lors des élections sociales de novembre 2008 sont convoqués par le Gouvernement à une assemblée plénière constituante. Elle est présidée par le ministre du Travail et de l'Emploi, Monsieur François Biltgen, ministre de tutelle de la CSL.

La séance constituante de la première assemblée plénière de la Chambre des salariés pose les bases pour les travaux de la 1^{ère} session.

Au cours de cette assemblée, les membres ont élu un comité composé de 11 assesseurs.

Ces assesseurs ont été élus parmi et par les membres de l'assemblée plénière, au scrutin secret suivant les règles du système de la majorité relative.

Ensuite, ce nouveau comité a désigné parmi les assesseurs le Président de la Chambre des salariés et les quatre Vice-présidents.

Le comité a également désigné parmi les membres de l'assemblée plénière un trésorier, un président de la commission des finances et un président du comité à l'égalité.

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

Les membres du comité en 2009

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

6.3. Les membres sortants et entrants en 2009

Suite aux élections législatives du 7 juin 2009, Georges Bach (Syprolux) devient eurodéputé et Robert Weber (LCGB) siège désormais à la Chambre des députés.

Etant donné l'incompatibilité du mandat de député avec celui de membre de l'assemblée plénière de la CSL, ils sont remplacés par leur

suppléant respectif. Ainsi Antoine Rassel remplace Georges Bach et Viviane Goergen reprend le mandat de Robert Weber dès juillet 2009.

Mme Marie-Thérèse Sannipoli (OGBL) renonce à son mandat et est remplacée par Fernand Schott en août 2009.

6.4. Le comité et les commissions internes

La nouvelle Chambre des salariés a instauré quatre commissions pour sa 1^{ère} session (2008-2013).

En 2009, ces commissions ont compté un total de 23 réunions de travail :

Commission économique :	7 réunions
Commission sociale :	6 réunions
Commission formation :	6 réunions
Comité à l'égalité :	3 réunions

Le comité s'est réuni 13 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.

6.5. Liste des inscriptions des membres aux différentes commissions internes

La commission économique : 20 membres - 7 réunions de travail

Jean-Claude **Reding** (*président*)
Guy **Bettendorff**
Martine **Birmann**
Georges **Conter**
Marie-Jeanne **Demuth**
Philippe **Flick**
Fernand **Gales**
André **Gilbertz**
Marco **Goelhausen**
Emile **Hoffmann**

José Nunes **Pinto**
Nicolas **Reichling**
Marie-Thérèse **Sannipoli** / Fernand **Schott**
Natalie **Silva**
Jean-Claude **Trentecuisse**
Nico **Wennmacher**
Estelle **Winter**
Robert **Weber** / Viviane **Goergen**
Jean-Claude **Wolff**
Angelo **Zanon**

La commission sociale : 22 membres - 6 réunions

Jean-Claude **Reding** (*président*)
Paul **Becker**
Marie-Thérèse **Boever**
Marcel **Breuskin**
Valerio **De Matteis**
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**
Georges **Bach** / Antoine **Rassel**
Marianne **Thomas**

La commission de la formation : 19 membres - 6 réunions

Jean-Claude **Reding** (*président*)

Elisabete **Alves Gouveia**

Roland **Arend**

Alain **Bach**

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 : 21 membres - 3 réunions

Danièle **Nieles** (*présidente*)

Elisabete **Alves Gouveia**

Martine **Birmann**

Marie-Thérèse **Boever**

Marie-Jeanne **Demuth**

Marie-France **Eiffes**

Samantha **Faber**

Corinne **Folscheid**

Marie-Anne dite Micky **Grulms**

Suzette **Haentges**

Mady **Hannen**

Marie-Jeanne **Hernandez**

Tania **Picco**

Helga **Rauw-Pint**

Jean-Claude **Reding**

Marie-Thérèse **Sannipoli** / Viviane **Goergen**

Annette **Schuler-Vandeputte**

Natalie **Silva**

Jeannine **Theisen**

Marianne **Thomas**

Estelle **Winter**

La commission des finances : 8 membres - 9 réunions

Angelo **Zanon** (*président*)

Roland **Arend**

Alain **Back**

Helder **De Oliveira Borges**

Fernand **Fischer** (*trésorier*)

Gabriel **Di Letizia**

Guy **Greivelding**

Annette **Schuler-Vandeputte**

6.6. 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/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
Louis Martini

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 : Armand Drews,
Françoise Schmit

Membres suppléants : Sylvain Hoffmann,
Fernand Speltz

Commission prévue par l'article 12 de la loi modifiée du 28 décembre 1988 concernant le droit d'établissement

Membres effectifs : Armand Drews,
Françoise Schmit

Membres suppléants : Sylvain Hoffmann,
Fernand Speltz

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

Plateforme 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 : Carlo Frising, Françoise Schmit

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 : Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission spéciale chargée de décider de l'admissibilité des élèves à la formation menant à un CITP

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission spéciale chargée de l'orientation des élèves vers un apprentissage préparatoire au CITP

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

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 industriel, commercial et 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, Françoise Schmit

Conseil d'administration de l'Ecole 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, Fernand Speltz, 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 Pizzaferrri, André Bintz, Claude Caudron, Jean-Claude Dellere, Humberto Duarte, Pierre Liefgen, Jeannine Theisen, Marianne Thomas

Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

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 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

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, Joé Spier

Membres suppléants : Marianne Thomas, Lynn Settinger, René Baustert, Jean-Claude Hinger, Marcel Mersch

Centre commun de la Sécurité sociale

Membres effectifs : Armand Drews, Carlos Pereira, René Pizzaferrri, Gilbert Beffort, 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 : Valério De Matteis, Raymond Kapucinsky, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Carlos Pereira, René Pizzaferrri, Christian Hoeltgen, Joé Spier, Georges Conter

Membres suppléants : Suzy Haentges, Robert Racke, Erwin Nickels, Jean-Claude Reding, Edmond Becker, Arsène Kihm, Marcel Mersch, Corinne Ludes

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, 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 2009, 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).

6.7. Le secrétariat de la CSL

La nouvelle chambre occupe 3 bâtiments. Elle se composait de 66 collaborateurs en 2009 :

Le siège de la Chambre des Salariés Luxembourg (CSL)

Les directeurs

René Pizzaferrri
Norbert Tremuth

Les collaborateurs

Danielle Daleiden
Michel Di Felice
Claudine Gasper
Sylvain Hoffmann
Véronique Kessler
Christian Loeffler
Lori Luzzi
Martine Mirkes
Nathalie Moschetti
Anna Ruscitti
Bob Serres
Fernand Speltz
Laurent Uhoda
Marco Wagener
Annette Welbes



René
Pizzaferrri



Norbert
Tremuth



CHAMBRE DES SALARIES
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



Le Centre de formation et de séminaires Remich (CEFOS)

Chargé de direction

Henri Bossi

Les collaborateurs

José Antonio Cavaco
Fatima De Sousa
Elsa Maria Dias Pereira
Christine Funck
Markus Kiefer
Brigitte Lentz
Liane Lentz
Cilène Marta Diogo



Alain Müller
Anne-Marie Müller
Marie-Thérèse Oberweis
Nathalie Pfeiffer
Dominique Piron
Lilly Ququ
Rosa Margarita Rodrigues De Oliveira
Victor Roeser
Serge Schott
Cristina Sousa Coelho
Peggy Theis
Sylvie Wagner
Mike Weiler
Margot Winkel



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

LES CENTRES DE FORMATION :
Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)
Centre de formation syndicale Luxembourg (CFSL)



Les directeurs adjoints

Roger Melmer
(LLLC)

Alain Kinn
(CFSL)

Marcel Mersch
(Gestion technique)

Les collaborateurs du LLLC

Hans-Peter Baumann
Carole Ernsdorff
Carlo Frising
Chantal Junk
Henriette Kirchen
Jeannine Kohn
Alexia Meier
Marina Netti
Françoise Schmit
Renée Weber

Les collaborateurs du CFSL

David Büchel
Claude Forget
Nico Hoffmann
Renata Santini
Manon Scholtes

Les collaborateurs de la CSL

Nadine Fischbach
Filomena Fonseca
Nathalie Goergen
Marie-Paule Lorang
Mario Martin
Pascal Paulus
Angela Pereira Lopes
Danielle Weber

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



6.8. Composition de la délégation du personnel de la CSL

Délégation du personnel :

Carlo Frising, président
Marie-Thérèse Oberweis, vice-présidente
Annette Welbes, secrétaire

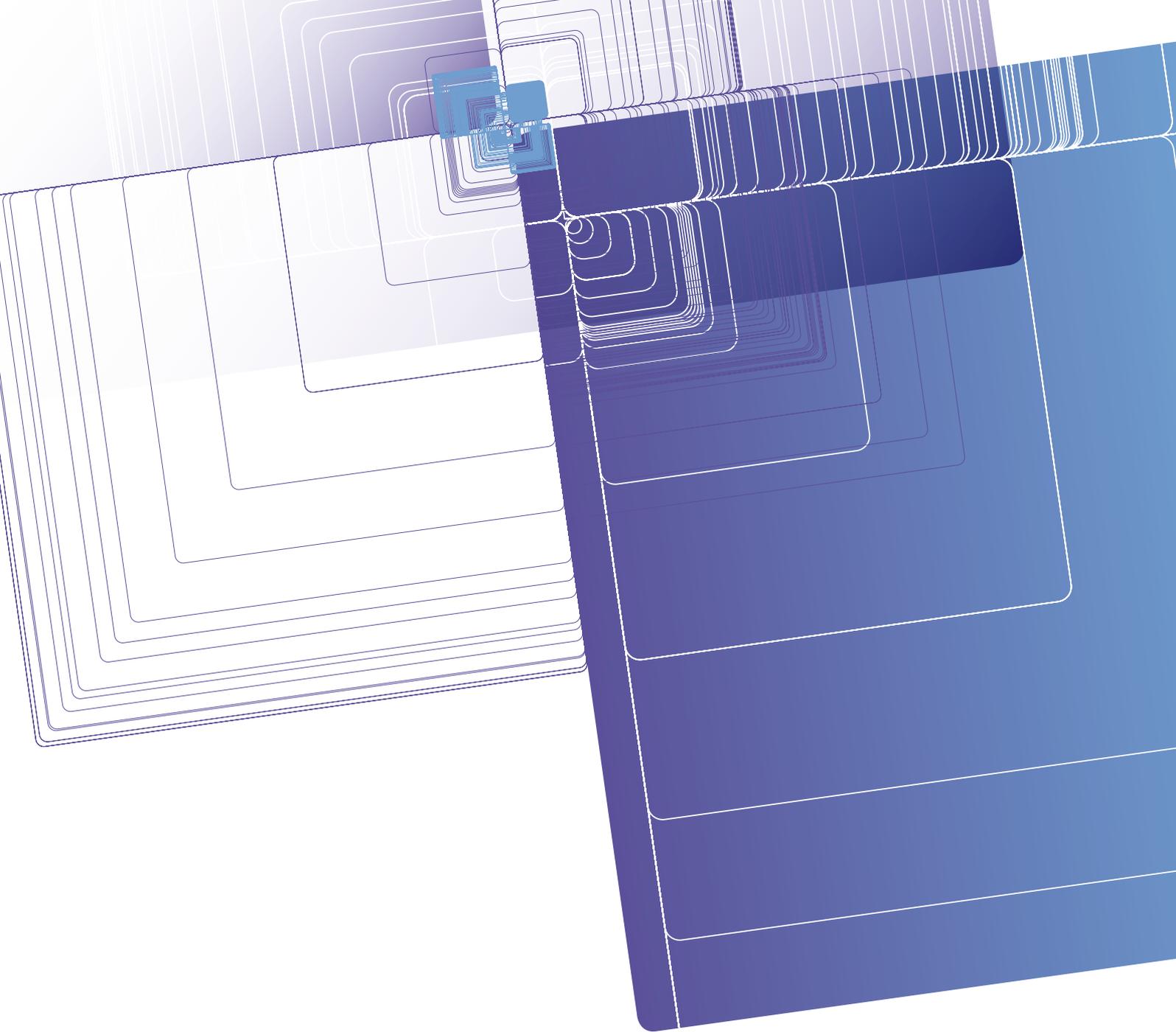
Bob Serres, membre effectif
Fatima De Sousa, membre suppléant
Michel Di Felice, membre suppléant
Nathalie Moschetti, membre suppléant
Nadine Fischbach, membre suppléant

Déléguées à l'égalité :

Fatima De Sousa
Annette Welbes

Délégués à la sécurité :

Nadine Fischbach
Markus Kiefer
Annette Welbes



PARTIE II : LE BILAN DES ACTIVITÉS

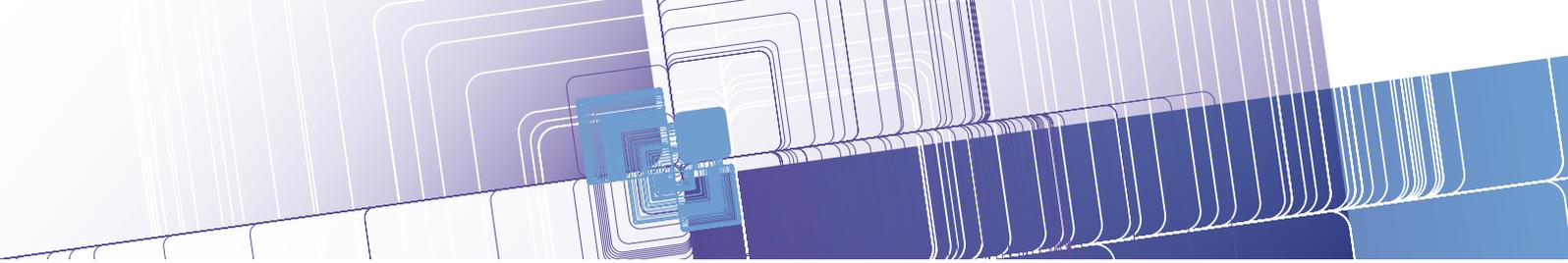
1. LES AVIS ÉVACUÉS EN 2009	p. 29
2. LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES NATIONAUX	p. 47
3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE	p. 55
4. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES : LE CEFOS	p. 71

1. LES AVIS ÉVACUÉS EN 2009

La Chambre des salariés a évacué 62 projets de loi ou de règlement grand-ducal pour l'année 2009.

Les avis traités par la commission économique

- Reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles** (Projet de loi)
- Normes comptables** (Projet de loi)
- Identification des personnes physiques** (Projet de loi)
- Registres communaux des personnes physiques** (Projet de loi)
- Droits de succession et de mutation par décès** (Projet de loi)
- Œuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte et Loterie Nationale** (Projet de loi)
- Organisation de l'Institut national de la statistique et des études économiques** (Projet de loi)
- Antenne ferroviaire Belval** (Projet de règlement grand-ducal)
- Entreprise des Postes et Télécommunications** (Projet de règlement grand-ducal)
- Promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables** (Projet de règlement grand-ducal)
- Performance énergétique des bâtiments fonctionnels** (Projet de règlement grand-ducal)
- Services dans le marché intérieur** (Loi-cadre)
- Entreprise des Postes et Télécommunications – Amendements** (Projet de règlement grand-ducal)
- Activités aériennes et système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre** (Projet de loi)
- Circulation des poids lourds** (Projet de règlement grand-ducal)
- Limitations de la vitesse dérogatoires sur les voies publiques** (Projet de règlement grand-ducal)
- Administration des services de secours** (Projet de règlement grand-ducal)

- 
- Permis de conduire** (Projet de règlement grand-ducal)
 - Budget de l'État pour l'exercice 2010** (Projet de loi)
 - Performance énergétique des bâtiments d'habitation** (Projet de règlement grand-ducal)
 - Produits biocides II** (Projet de loi)
 - Indice des prix à la consommation** (Projet de règlement grand-ducal)

Les avis traités par la commission sociale

- Réforme de l'assurance accident** (Projet de loi)
- Assurance pension continuée, complémentaire, facultative et rachat de périodes d'assurance** (Projet de règlement grand-ducal)
- Procédure devant les juridictions de la sécurité sociale** (Projet de règlement grand-ducal)
- Agrément des gestionnaires de services pour personnes âgées** (Projet de règlement grand-ducal)
- Modalités d'attribution du droit aux soins palliatifs** (Projet de règlement grand-ducal)
- Indemnités des membres des organes des institutions de Sécurité sociale** (Projet de règlement grand-ducal)
- Produits phytopharmaceutiques** (Projet de règlement grand-ducal)
- Plan de conjoncture** (Projet de loi)
- Aide au réemploi** (Projet de règlement grand-ducal)
- Fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels** (Projet de règlement grand-ducal)
- Organisation de l'Inspection du Travail et des Mines** (Projet de règlement grand-ducal)
- Fusions transfrontalières** (Projet de loi)
- Réserve de compensation du régime général d'assurance pension** (Projet de règlement grand-ducal)
- Surendettement** (Projet de loi)
- Prescriptions de sécurité** (Projet de règlement grand-ducal)
- Projet de loi sur les machines** (Projet de loi)
- Licences des contrôleurs aériens** (Projet de loi)
- Produits biocides** (Projet de règlement grand-ducal)
- Mesures en faveur de l'emploi des jeunes** (Projet de loi)
- Coefficients d'ajustement** (Projet de règlement grand-ducal)
- Associations sans but lucratif et fondations** (Projet de loi)

Les avis traités par la commission formation

Reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles (Projet de loi)

École de la 2^e chance (Projet de loi)

Examen de fin d'études EST (Projet de règlement grand-ducal)

Comité à la formation professionnelle (Projet de loi)

Validation des acquis de l'expérience (Projet de règlement grand-ducal)

Organisation des études secondaires et secondaires techniques en éducation des adultes
(Projet de règlement grand-ducal)

Profession d'infirmier psychiatrique (Projet de règlement grand-ducal)

Organisation et fonctionnement du CNFPC – Amendement (Projet de règlement grand-ducal)

Indemnités dues aux membres des commissions d'examen (Projet de règlement grand-ducal)

Organisation des stages de formation (Projet de règlement grand-ducal)

Formation professionnelle de base (Projet de règlement grand-ducal)

Organisation des équipes curriculaires et des commissions nationales pour les programmes de l'enseignement secondaire technique (Projet de règlement grand-ducal)

Convention de stage de pratique professionnelle pour les professions éducatives et sociales
(Projet de règlement grand-ducal)

Conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise (Projet de règlement grand-ducal)

Apprentissage transfrontalier (Projet de règlement grand-ducal)

Prorogation et résiliation du contrat d'apprentissage (Projet de règlement grand-ducal)

Droit de former un apprenti (Projet de règlement grand-ducal)

Conditions d'attribution des certificats et diplômes pour l'apprentissage
(Projet de règlement grand-ducal)

Organisation du régime de la formation de technicien et du régime professionnel de l'enseignement secondaire technique (Projet de règlement grand-ducal)

1.1. Les avis les plus importants en résumé

1.1.1. L'avis de la Chambre des salariés au sujet du projet de budget de l'État 2010

Éviter d'aggraver la crise

Lors de leur réunion en assemblée plénière en date du 10 novembre 2009, les membres de la Chambre des salariés ont adopté notamment leur avis relatif au projet de budget de l'État pour l'exercice 2010 dont les principales réflexions sont retracées ci-après.

Une conjoncture difficile se traduisant par une inquiétante hausse du chômage

En tant que petite économie ouverte, tirée par les exportations, le Luxembourg n'échappe évidemment pas aux conséquences de la crise économique mondiale qui se traduit, d'après les plus récentes estimations, en termes de croissance du PIB en volume, par une stagnation en 2008, une récession en 2009 et une faible croissance en 2010. Or, compte tenu de la forte dépendance du Luxembourg à la conjoncture mondiale ainsi que du caractère financier de la crise que nous traversons, le Luxembourg est, pour l'instant, relativement préservé.

Malgré une baisse conjoncturelle de la productivité et, dès lors une hausse conjoncturelle quasi mécanique du coût salarial unitaire, ces indicateurs restent à des niveaux particulièrement favorables pour les entreprises luxembourgeoises en comparaison européenne. D'ailleurs, tant le niveau de productivité que la faiblesse du CSU se reflètent dans les marges des entreprises luxembourgeoises qui sont les plus élevées d'Europe.

Conséquence toutefois alarmante de la baisse d'activité : le Luxembourg voit son chômage progresser et atteindre un niveau qu'il n'avait pas connu depuis longtemps, en dépit d'une progression de l'emploi. Si ce phénomène n'a rien de nouveau, il reste néanmoins inacceptable de devoir compter systématiquement sur une croissance économique de plus de 4% pour résorber le chômage.

Il convient dès lors de renforcer les services de l'ADEM en termes de personnel et de doter le Fonds pour l'emploi des moyens financiers

nécessaires, le cas échéant, par le biais d'une augmentation de l'impôt de solidarité, pour pouvoir affronter cet accroissement du nombre de chômeurs et pour pouvoir financer notamment une prolongation de la période d'indemnisation ainsi qu'une politique de maintien dans l'emploi digne de ce nom.

Des finances publiques structurellement saines, mais des incertitudes profondes pour 2009 et 2010

Pour les exercices 2009 et 2010, la CSL estime que les données présentées pointent plus que certainement vers une dégradation sensible de la situation des finances publiques. Or, l'information disponible n'étant encore que partielle et provisoire, il convient de ne pas se précipiter dans la prise de décisions qui pourraient finalement se révéler prématurées, voire contre-productives. Déjà par le passé, de nombreuses révisions des estimations des soldes budgétaires ont été effectuées par les autorités publiques, et les déficits anticipés se sont avérés bien moins importants que prévu, voire se sont transformés en excédents. Plus que jamais, en temps de crise, la prudence est donc de mise.

À la fin de l'exercice 2008, l'administration dite centrale disposait de réserves sous forme de fonds spéciaux de l'ordre de 2.237,1 millions d'euros, soit 6,1% du PIB. À l'instar des années passées, le Gouvernement a une nouvelle fois sous-estimé les réserves des fonds spéciaux à la fin de l'exercice. En outre, la Sécurité sociale est structurellement excédentaire et ses excédents sont affectés à une réserve de compensation en vue du financement de prestations futures. Fin 2008, cette réserve se chiffrait à 8,9 milliards d'euros ou 24,3% du PIB. Prenant en compte les fonds spéciaux de l'administration centrale et la réserve de pension de la sécurité sociale, la dette nette de l'administration publique est toujours négative.

Le projet de budget 2010 autorise l'émission d'emprunts nouveaux pour un montant global de 1.800 millions d'euros. Malgré l'endettement

supplémentaire, la dette publique restera nettement au-dessous de la valeur limite de 60% du PIB et sera toujours une des plus faibles de l'Union européenne. La CSL approuve d'ailleurs le recours à l'emprunt, si celui-ci sert à financer des investissements visant une croissance durable en termes sociaux et écologiques.

Le rôle positif des transferts sociaux

Dans son avis, la Chambre des salariés se prononce également contre toute réduction et mise en question des transferts sociaux sous prétexte de rendre l'économie plus compétitive. En effet, diminuer le poids de l'État par la réduction de ses dépenses comprend l'écueil non négligeable de mener le Luxembourg sur la voie d'une société moins sociale, moins solidaire et moins efficace.

Des études internationales ont en effet montré qu'un haut niveau de dépenses sociales et une compétitivité élevée ne sont pas antinomiques ; elles font apparaître une forte corrélation positive entre les dépenses sociales par habitant et la productivité du travail. Par ailleurs, les dépenses sociales permettent de jouer un rôle d'amortisseur conjoncturel, surtout en période de crise. Celles-ci assurent en effet une continuité de revenu des ménages et, donc, de leur pouvoir d'achat, garantissant ainsi un maintien de l'activité pour les entreprises dépendantes du marché national.

Sortir de la crise : aménager la fiscalité et lutter contre la fraude fiscale

Si la sortie de la crise ne se fait pas dans les deux ou trois années qui viennent, la situation au niveau des finances publiques risque de se dégrader de manière plus durable que conjoncturelle. Pour assurer la soutenabilité des finances publiques, il convient alors de réfléchir à des mesures d'accroissement des recettes fiscales.

D'abord, la CSL souhaite réitérer sa désapprobation quant à une potentielle mise à niveau du taux d'imposition des entreprises déjà annoncée par les auteurs du projet. Les recettes de TVA ont crû de 90% entre 2000 et 2008, celles provenant de l'impôt sur les traitements et salaires de 80%, alors que celles provenant de l'impôt sur le revenu des collectivités ont augmenté de seulement 33%. Or, pendant cette période, la masse salariale a augmenté de 71% seulement contre 96% pour l'excédent brut d'exploitation et les revenus mixtes revenant aux employeurs.

Par ailleurs, la CSL estime qu'il serait souhaitable d'aménager le barème d'imposition des revenus des personnes physiques en augmentant le nombre de tranches ainsi que le taux marginal maximal. Actuellement, le système fiscal est en effet pénalisant pour les classes moyennes.

Parallèlement à une réflexion globale sur le système fiscal luxembourgeois, la CSL tient aussi à exprimer ses inquiétudes par rapport aux mécanismes d'optimisation fiscale qui permettent aux multinationales d'échapper, au moins partiellement, à l'imposition de leurs bénéfices, notamment par des constructions juridiques artificielles et ne servant qu'à cette fin. Par ailleurs, la CSL tient à souligner également la nécessité de doter les administrations fiscales du personnel nécessaire pour pouvoir lutter de manière efficace contre la fraude fiscale.

1.1.2. Projet de loi-cadre relatif aux services dans le marché intérieur

Lors de son assemblée plénière du 15 octobre 2009, la Chambre des salariés a adopté son avis relatif au projet de loi-cadre relatif aux services dans le marché intérieur.

Ce projet a pour objet de transposer la directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur.

Ladite directive établit un cadre juridique général favorisant l'exercice de la liberté d'établissement des prestataires de services ainsi que la libre circulation des services, principes établis par les articles 43 et 49 du traité CE, tout en désirant garantir un niveau de qualité élevé pour les services.

S'inscrivant dans le cadre de la « *Stratégie de Lisbonne* », elle poursuit ainsi quatre objectifs principaux en vue de réaliser le marché intérieur des services :

- faciliter la liberté d'établissement et la liberté de prestation de services au sein de l'UE ;
- renforcer les droits des destinataires des services en tant qu'utilisateurs de ces services ;
- promouvoir la qualité des services ;
- établir une coopération administrative effective entre les États membres.

Requise de prendre position face à un projet de loi transposant une directive de nature économique, la CSL, gardienne et défenderesse des droits sociaux, était dans l'obligation de relever dans son avis la faiblesse des droits sociaux sur le plan européen.

Ainsi elle était d'avis qu' « *Il semble aujourd'hui indispensable à ce que l'Europe dote les droits sociaux d'une solide base légale et d'une base légale d'un niveau équivalent à celle des droits économiques. Aspects sociaux et économiques doivent jouer ensemble, afin d'éviter que les uns ne soient régulièrement traités au détriment des autres* ».

La CSL insiste de ce fait pour que le Gouvernement national entame des démarches en ce sens sur le plan européen. Elle propose l'ajoute d'un titre réservé aux droits sociaux dans le

traité et rappelle qu'une proposition de texte en ce sens figure en annexe du présent avis.

Seule la création d'une telle base légale, permettrait de conférer aux droits sociaux une réelle valeur juridique, obligeant la CJCE d'en tenir compte au même titre que des principes fondamentaux économiques.

Aussi la définition des notions de service d'intérêt général non économique et service d'intérêt général économique requièrent l'intervention des autorités nationales au niveau européen.

Il en est encore de même en ce qui concerne la directive détachement 96/71.

En dehors de ces remarques fondamentales, la CSL rappelle qu'elle demande au législateur d'amender le projet de loi sur plusieurs points :

- En ce qui concerne l'absence de réponse d'une autorité administrative dans le cadre d'une procédure administrative, la CSL ne peut marquer son accord à une différence de traitement des prestataires selon qu'ils tombent oui ou non dans le champ d'application de la législation services. (point 66) Le projet de loi doit être modifié sur ce point.
- La CSL souhaite, au même titre que les deux chambres professionnelles patronales, être impliquée dans la mise en place et la gestion du guichet unique. (point 67)
- En ce qui concerne l'article 7 (1) du projet de loi le Luxembourg va au-delà des exigences de la directive en optant pour une formulation nettement plus restrictive et sévère. La directive prévoit en son article 16.1 que « *Les États membres respectent le droit des prestataires de fournir des services dans un État membre autre que celui dans lequel ils sont établis. L'État membre dans lequel le service est fourni garantit le libre accès à l'activité de service ainsi que son libre exercice sur son territoire.* » La CSL s'oppose à une transposition au-delà des exigences de la directive et demande au législateur national de reprendre le texte de la directive. (point 69)

En raison de ses demandes de modification du projet de loi sur plusieurs points, la CSL n'a pas donné son accord au projet de loi.

1.1.3. Surendettement : renforcer la prévention !

L'objet du projet de loi est de procéder à une modification des procédures prévues dans le cadre de la loi du 8 décembre 2000 concernant la prévention du surendettement, et d'y introduire la procédure du rétablissement personnel, encore appelé *faillite civile*, pour les personnes privées dans la législation luxembourgeoise.

La Chambre des salariés accueille favorablement l'introduction du rétablissement personnel dans la loi sur le surendettement. Un débiteur qui se trouve dans une situation irrémédiablement compromise doit en effet pouvoir prendre un nouveau départ dans la dignité, sinon il risque de manière continue d'être étranglé par ses dettes.

Toutefois, la CSL estime que l'objectif du « *nouveau départ* » n'est pas vraiment atteint par le projet de loi. Celui-ci adopte en effet une position très restrictive envers les débiteurs surendettés. La voie du rétablissement personnel ne leur est ouverte que s'ils sont prêts à franchir un nombre considérable d'obstacles. Dans son avis, la Chambre des salariés fait des propositions au Gouvernement pour réformer le projet de loi en vue d'une simplification des procédures pour les personnes dont la situation financière est irrémédiablement compromise.

En outre, la Chambre des salariés se prononce en faveur de dispositions concernant la prévention du surendettement dans la loi, ayant pour objet l'information du consommateur, la limitation de la publicité sur le crédit et la responsabilité sociale des établissements de crédit.

La transposition rapide de la directive 2008/48/CE concernant les contrats de crédit aux consommateurs afin de promouvoir le crédit responsable permettrait de faciliter une politique de prévention.

La Chambre des salariés invite également les établissements de crédit à privilégier de nouveau une politique qualitative de conseil envers la clientèle au détriment d'une simple politique quantitative de maximisation des ventes de produits bancaires. Le consommateur, avant d'être lié par un contrat de crédit, doit disposer des informations les plus claires et les plus complètes afin de pouvoir prendre une décision en pleine connaissance des sommes à rembourser ainsi que des frais accessoires du contrat. Une politique plus prudente en matière de prêts à la consommation, responsabilisant les prêteurs et les emprunteurs, renforcerait l'adhésion des contribuables à la législation sur le surendettement.

Dans son avis, la CSL se penche aussi sur les causes du surendettement. Il ressort des analyses effectuées dans nos pays voisins que les populations touchées sont de moins en moins des populations défavorisées au départ.

Les trois quarts des cas de surendettement résultent en effet de ce qu'on appelle aujourd'hui « les accidents de la vie », qu'il s'agisse de chômage, de maladies ou de séparation familiale. Brutalement, des particuliers ne parviennent plus à rembourser leurs dettes et basculent dans la spirale de l'endettement.

Une tendance similaire peut être observée au Luxembourg, où, pour l'année en cours, le nombre de demandes introduites en vue d'un règlement collectif des dettes a augmenté de 54% par rapport à la même période de 2008. Parmi les débiteurs figurent de plus en plus de propriétaires de leur logement, qui sont confrontés au remboursement d'un prêt hypothécaire.

1.1.4. Assurance accident : tenir davantage compte de la perte de revenu du salarié

La pièce maîtresse du projet de loi est le remplacement du système actuel de réparation forfaitaire globale par une indemnisation personnalisée tant dans la détermination des préjudices subis que dans leur évaluation financière.

D'un côté, il est garanti que l'assuré obtient une rente accident pour indemniser la seule perte effective de revenu professionnel à la suite d'un accident du travail. Cette rente sera soumise aux charges sociales et fiscales et elle permettra à l'assuré ou à ses survivants de bénéficier plus tard d'une pension équivalente à celle qui aurait été payée si l'accident ou la maladie professionnelle n'avait jamais eu lieu.

D'un autre côté, le projet de loi prévoit d'indemniser, par une prestation différente de la rente accident, l'aspect moral de l'atteinte à l'intégrité physique. Il s'agit des préjudices extrapatrimoniaux suivants : les souffrances physiques endurées (forfait maximum de 50.000 euros), le préjudice esthétique (forfait maximum de 40.000 euros) et le préjudice physiologique et d'agrément (rente mensuelle maximale de 1.708,90 euros).

Tout en accueillant favorablement cette nouvelle approche, la Chambre des salariés ne peut pas accepter qu'une rente soit uniquement accordée en cas d'une incapacité permanente partielle (IPP) de 10% au moins. De l'avis de la CSL, l'assuré devra avoir la possibilité d'obtenir également une rente partielle s'il peut prouver que sa perte de revenu est supérieure à 10% en dépit d'une IPP inférieure à 10%. Une telle possibilité avait d'ailleurs été prévue par le Conseil économique et social dans son avis sur la réforme de l'assurance accident.

En raison de l'amélioration notable de l'indemnisation des préjudices extrapatrimoniaux, l'indemnité funéraire ne sera plus payée par l'assurance accident, mais continue cependant à être payée par l'assurance maladie. La CSL demande toutefois une augmentation de cette prestation, qui n'a plus été adaptée depuis les années 1970 (sauf à l'indice des prix), dans le cadre de l'assurance maladie.

Prolongation de la durée maximale d'octroi de l'indemnité pécuniaire de maladie

Avant l'octroi de ces prestations, l'assuré bénéficie d'abord de la continuation du paiement de son salaire pendant 13 semaines en moyenne et ensuite de l'indemnité pécuniaire de maladie, conformément à la législation relative au statut unique des salariés de droit privé. Dans son avis, la CSL rappelle ses propositions faites dans les avis de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail visant un calcul identique de ces prestations.

Elle salue expressément la possibilité introduite dans les statuts de la Caisse nationale de santé d'accorder, à la demande écrite de l'assuré, l'indemnité pécuniaire au-delà de la limite des 52 semaines pour une ou plusieurs périodes d'incapacité de travail ne dépassant au total pas 14 jours par mois de calendrier, sur avis favorable du Contrôle médical de la sécurité sociale. Cette amélioration évite une rupture du contrat de travail et permet une reprise de travail à temps partiel de l'assuré malade ou accidenté.

Quant au champ d'application personnel de l'assurance accident, la Chambre des salariés demande que toutes les activités que des militants syndicaux accomplissent pour leur organisation soient couvertes par l'assurance.

Adapter la liste des maladies professionnelles

La Chambre des salariés note que la dernière adaptation de la liste des maladies professionnelles date déjà de 1998. Si l'on compare la liste appliquée au Luxembourg à celles en vigueur dans les pays voisins, il faut constater que celles-ci sont plus exhaustives. C'est pourquoi la CSL demande que la liste des maladies professionnelles soit adaptée plus souvent, au vu notamment des nouvelles inscriptions ayant lieu dans nos pays voisins.

Pour mieux permettre aux assurés et à leurs représentants de suivre la pratique de reconnaissance des accidents de travail et des maladies professionnelles, la Chambre des salariés demande que le Conseil

supérieur qui exerce des fonctions consultatives auprès du Contrôle médical de la sécurité sociale se réunisse à nouveau à l'avenir.

Réduire le montant de la franchise pour les dégâts matériels

En matière de dégâts matériels pris en charge par l'assurance accident, la Chambre des salariés salue la suppression de la condition d'une lésion corporelle. Elle constate toutefois que la franchise proposée est beaucoup trop élevée pour les bas revenus. Celle-ci s'élève en effet à

deux tiers du salaire social minimum (actuellement 1.094,49 euros). La Chambre des salariés demande de la remplacer par une franchise égale à 20% du revenu mensuel cotisable avec une limite supérieure correspondant au salaire social minimum mensuel.

Enfin, dans le domaine de la prévention des accidents de travail, la Chambre des salariés accueille favorablement le nouveau système bonus/malus, qui devrait favoriser ou pénaliser les entreprises d'une classe de risque ou d'une partie d'une classe, par une diminution ou une majoration pouvant atteindre 50% du taux de cotisation de la classe de risque.

1.1.5. Une révision du projet de loi sur les asbl et les fondations s'impose !

L'objet du projet de loi consiste à réformer la loi initiale du 21 avril 1928 en comblant certaines lacunes et en introduisant de nouvelles dispositions qui visent à compléter et à préciser les dispositions actuelles.

Dans son avis, la CSL se doit tout d'abord de souligner l'importance que constitue la liberté d'association - droit fondamental reconnu par la Constitution - à laquelle est voué le cadre juridique des asbl et des fondations.

La vie associative est un important moyen d'expression de la société civile, un champ du civisme. Elle joue un rôle prépondérant dans la société d'aujourd'hui, en tant qu'espace de sociabilité qui permet de parer aux carences d'une société de plus en plus individualiste. Ainsi elle permet l'articulation de différents points de vue et contribue à une politique de dialogue dynamique. Voilà pourquoi elle est indispensable et complémentaire aux structures proprement politiques, comme les partis.

Se réunir en tant que citoyens pour réaliser des objectifs communs et ce sans but lucratif, voilà le souci premier d'une législation encadrant les associations.

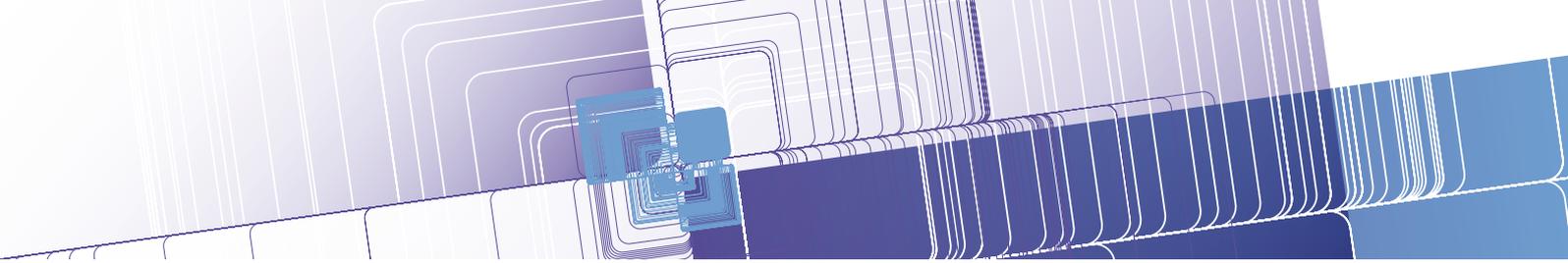
Si la CSL note que les asbl continuent d'être une forme privilégiée pour donner corps à l'engagement bénévole et citoyen dans tous les domaines de la vie de société, elle se doit

malheureusement de constater qu'au fil des dernières décennies, les associations sans but lucratif destinées à fournir le cadre juridique à la vie associative ont été dénaturées tant par les pouvoirs publics que par les entreprises qui ont recouru à un démembrement de certaines de leurs activités ou à un détournement des règles de gestion en vigueur.

La CSL condamne cette pratique qui consiste à détourner la finalité même de l'asbl, à savoir la volonté des citoyens de s'unir en vue de contribuer à la cohésion sociale et à promouvoir le dialogue entre citoyens.

Dans ce contexte, elle estime toutefois que l'intention du Gouvernement de créer des associations d'intérêt collectif qui pourraient assumer un certain nombre de fonctions dévolues jusqu'à présent à des asbl constitue un premier pas dans la bonne direction.

En ce qui concerne le texte proprement dit du projet de loi, la CSL critique notamment que le renforcement des obligations à charge des asbl notamment en ce qui concerne la tenue d'une comptabilité, le contrôle financier ainsi que le droit d'accès aux documents de l'association par ses membres, sans faire la part des choses quant à l'envergure et la nature des activités des asbl, entrave sérieusement la vie associative sinon réduit considérablement



le recours aux asbl par les citoyens désireux de s'engager pour le bien-être collectif. Selon notre Chambre, l'asbl doit servir de cadre juridique pour les citoyens et non pas, comme le présent projet de loi le prévoit, l'inverse !

Dans le même ordre d'idées, la CSL donne à considérer qu'une des solutions pour le légis-

lateur luxembourgeois pourrait consister à s'orienter auprès de la loi belge de 2002 sur les asbl qui institue une catégorisation des associations en ce qui concerne le droit de consultation des documents et les obligations financières.

1.1.6. Éducation et formation : reconnaissance des qualifications professionnelles

Dans son assemblée plénière du 20 mai 2009, la Chambre des salariés a avisé le projet de loi ayant pour objet de transposer la directive 2005/36 du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, ainsi que les amendements ayant été adoptés par la Commission de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Culture en date du 9 avril 2009.

La directive et, partant, ce projet de loi ont pour but d'harmoniser les conditions d'accès aux professions réglementées et l'équivalence des diplômes et qualifications professionnelles entre les États membres.

La directive est censée simplifier nettement la structure du système de reconnaissance des qualifications et en améliorer le fonctionnement. Elle consolide dans un acte législatif quinze directives parmi lesquelles douze directives sectorielles qui couvrent les professions de médecin, d'infirmier responsable des soins généraux, de dentiste, de vétérinaire, de sage-femme, de pharmacien et d'architecte, et trois directives qui ont mis en place un système général de reconnaissance pour la plupart des autres professions réglementées.

Le présent projet de loi prévoit la transposition de la directive à l'exception des articles qui visent les anciennes directives sectorielles dans le domaine des professions de santé et de la profession d'architecte. Une deuxième loi de transposition portera sur ces modifications sectorielles. Une troisième loi consacra la reconnaissance du titre d'avocat.

La directive devait être transposée pour le 20 octobre 2007.

La directive transposée est complétée par sept annexes. Certaines d'entre elles sont visées par le projet de loi, sans qu'elles en fassent partie intégrante. Le projet de loi se contente de renvoyer à telle ou telle annexe de la directive ou même à telle ou telle partie du corps de la directive.

Dans un souci de transparence et d'accessibilité au public, la CSL a suggéré que ces renvois/annexes deviennent des dispositions/annexes du projet de loi lui-même, après leur adaptation au contexte luxembourgeois. Ainsi seraient-elles publiées au plan national ensemble avec la future loi.

La Chambre des salariés a résumé la situation actuelle au Luxembourg avant d'analyser le projet de loi. Ce faisant, elle a relevé quelques maladresses.

En remarque préliminaire, la CSL a mis en exergue le fait que le projet devrait mieux orienter les demandeurs potentiels.

Conditions de reconnaissance

La CSL s'est inquiétée du fait que le demandeur puisse attester d'un niveau de qualification professionnelle immédiatement inférieur à celui exigé par les règles nationales.

Par ailleurs, le projet de loi renvoie à un arrêté ministériel pour la composition et le fonctionnement des commissions compétentes pour traiter les demandes, ce qui permettra de créer une commission par métier ou par groupes de métiers du même domaine. La CSL est d'avis que l'État devrait y être présent pour moitié. Pour l'autre moitié, la CSL a émis des propositions suivantes :

- Les chambres patronales et salariale devraient-elles y être représentées paritairement ?
- Ne serait-il pas souhaitable, dans un souci d'objectivité et de neutralité, de faire appel à des experts étrangers en fonction du diplôme étranger détenu par le candidat ?

Mesures de compensation : stage d'adaptation ou épreuve d'aptitude

L'autorité compétente luxembourgeoise peut exiger du demandeur qu'il accomplisse un stage d'adaptation ou se soumette à une épreuve d'aptitude, organisés sur demande de l'autorité compétente par les établissements d'enseignement ou les milieux professionnels concernés.

La Chambre des salariés a relevé que le projet ne précise pas qui il vise concrètement par les « milieux professionnels concernés ». S'il est légitime de se demander s'il n'est pas envisageable d'intégrer ces mesures dans les structures de formation professionnelle existantes, cette solution ne semble pas être idéale. En effet, les candidats à une reconnaissance de leurs qualifications professionnelles constituent un tout autre public cible que des élèves ou étudiants. Une approche purement scolaire serait partant complètement inadaptée. Il faut donc adopter une approche pédagogique différente, à l'instar de l'apprentissage adulte, qui constitue une voie de formation spécifique.

Le projet de loi donne au candidat la possibilité de choisir entre le stage d'adaptation ou l'épreuve d'aptitude.

Ce choix ne sera néanmoins que purement théorique s'il est impossible de trouver un stage. Or trouver un stage signifie trouver une entreprise acceptant de former le professionnel étranger, qui pourrait devenir son concurrent direct une fois la reconnaissance de son diplôme obtenue. Par conséquent, il est à craindre que les postes de stage soient rares, voire introuvables.

Le projet devrait donc dire clairement sur qui repose la lourde tâche de trouver le poste de stage et envisager l'éventualité de ne pas trouver de stage et y donner une solution de rechange.

Ce stage sera effectué dans le cadre d'un CDD. Le projet de loi doit donc mieux articuler les dispositions légales existantes en matière de CDD avec les dispositions régissant le stage d'adaptation.

Point de contact

Enfin, le projet de loi crée auprès du ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions un point de contact chargé

- d'assurer l'accueil et l'information des demandeurs désireux de bénéficier des dispositions de la directive ;
- d'assister les citoyens dans la réalisation des droits conférés par la directive.

La Chambre des salariés a salué la création d'un tel point de contact, à condition qu'il ait pour but de faciliter les démarches d'un demandeur. En effet, ce point de contact doit servir de guichet unique centralisateur des demandes.

Ce point de contact devrait donner un minimum d'informations sur le droit du travail et sur le droit de la sécurité sociale à toute personne désirant venir travailler au Luxembourg, que ce soit à titre indépendant ou salarié. A ce titre, la CSL demande que les représentants des salariés soient impliqués dans la détermination des informations à transmettre.

Par ailleurs, la CSL a exigé que le projet de loi définisse comment ce point de contact s'articulera avec le guichet unique prévu par la directive services.

1.1.7. Création d'un nouveau contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique et adaptations du contrat d'appui-emploi et du contrat d'initiation à l'emploi

Dans son assemblée plénière du 2 octobre 2009, la Chambre des salariés salue le plan d'urgence gouvernemental en faveur des jeunes diplômés.

Approbation de principe des trois nouvelles mesures temporaires

La Chambre des salariés (CSL) approuve quant au principe la philosophie de ce plan d'urgence ayant une durée d'application limitée au 31 décembre 2010. Il crée d'une part un nouveau contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) conclu dans le cadre d'une procédure allégée. D'autre part, il étend le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) à des jeunes qualifiés, en y apportant certains aménagements, notamment une revalorisation de la rémunération et l'introduction d'une prime à l'embauche.

La priorité doit revenir au marché du travail « normal »

La CSL estime, à l'instar des auteurs du projet de loi, que la priorité doit rester l'insertion immédiate des jeunes diplômés sur le marché de travail « normal ».

Les mesures en faveur de l'emploi doivent viser prioritairement les jeunes sans diplôme ou peu qualifiés, alors que pour les jeunes diplômés, ces mesures doivent constituer seulement une solution alternative et de secours à titre temporaire.

En outre, à côté de ces mesures ciblées en faveur des jeunes diplômés, d'autres publics sont en difficultés, ou craignent de l'être, de par cette crise globale et ne doivent pas être négligés. La Chambre des salariés souhaite donc parallèlement un renforcement du dispositif de maintien dans l'emploi pour préserver le marché du travail « normal ».

Attention aux abus

La CSL rejoint la position des auteurs du présent projet quant aux risques d'effet d'aubaine, c'est-à-dire de voir ces mesures entraînant une aide financière de l'État profiter à des employeurs

dont la situation économique permettrait des embauches « normales ». Si les garde-fous mis en place autour de ce projet de loi sont une bonne solution, encore faut-il que le système de surveillance par un comité de pilotage tripartite soit mis en place rapidement.

La CSL insiste donc pour qu'un suivi et une évaluation de ces trois contrats soient effectués régulièrement par ce comité et transmis au Comité permanent du travail et de l'emploi.

L'objectif du CIE-EP est d'offrir une expérience de travail pratique réelle au jeune dans le but d'un accès définitif au marché de l'emploi. Une personne de référence est désignée dans l'entreprise pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant sa mise à disposition.

Le contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) est destiné aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans, détenteurs au moins d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques (niveau technicien, BAC, BTS ou universitaire).

Les détenteurs d'un CATP (DAP) en sont exclus. La Chambre des salariés regrette cette exclusion contraire à l'objectif de revalorisation de la formation professionnelle visée par la nouvelle législation en la matière.

Les jeunes en question intéressés par cette mesure volontaire s'adressent à un bureau distinct des locaux de l'ADEM pour mettre leur CV sur une plate-forme informatique. Au cas où ils ne trouvent pas de CIE-EP approprié, ils retombent d'office dans le régime général après trois mois suivant leur inscription.

Les employeurs souhaitant offrir une possibilité de CIE-EP à un jeune diplômé font de leur côté publier leurs offres, qui comportent une spécification de la nature du poste à pourvoir, sur une autre plate-forme informatique.

Cette plate-forme est le corollaire de la première. Elle est gérée par les mêmes entités, à savoir l'ADEM, le SNJ, le CPOS et le CEDIES. Une différence est à noter : cette gestion se fera sous le contrôle d'un comité de pilotage

tripartite comprenant notamment les chambres professionnelles.

Dans un même souci de simplification, la CSL revendique l'élaboration d'un modèle-type de contrat par l'ADEM ou par les services du ministère du Travail qui doit être mis à disposition et utilisé par les parties intéressées. Cette harmonisation du contenu de chaque CIE-EP facilite le suivi de la conclusion des CIE-EP et évitera l'insertion de clauses abusives dans de tels contrats.

Introduction d'une prime à l'embauche subséquente

Si ce plan d'urgence élargit le système d'emplois aidés préexistant, les nouvelles aides de l'État ont pour objectif principal d'encourager l'insertion du jeune dans le marché du travail normal.

En effet, si après un CIE-EP, CIE ou CAE d'au moins 12 mois, le jeune est embauché, ce sera

sous contrat de travail à durée indéterminée et sans période d'essai. En contrepartie, le fonds pour l'emploi verse au promoteur une prime unique correspondant à 30% de l'indemnité touchée par le jeune.

Information et consultation des représentants des salariés

Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le / la délégué-e à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

La Chambre des salariés salue cette prise en compte de la représentation des salariés dans l'entreprise, mais espère que cette consultation ne se fera pas seulement de manière générale sur la conclusion des contrats en question, mais bien lors de la conclusion de chacun de ces contrats.

1.1.8. Avis sur le plan de conjoncture

Dans son avis, la Chambre des salariés prend position par rapport à un paquet de projets qui s'inscrit dans le cadre du plan de soutien à la conjoncture « Lutter contre les effets de la crise - préparer l'après-crise » présenté par le Gouvernement en date du 6 mars 2009.

Quant au principe, la Chambre des salariés approuve le plan de soutien à la conjoncture présenté par le Gouvernement, et notamment le volet relatif au soutien du pouvoir d'achat qui a en effet connu une stagnation en 2008, sous l'impulsion notamment de la forte hausse des prix de certaines matières premières au cours de la première moitié de l'année.

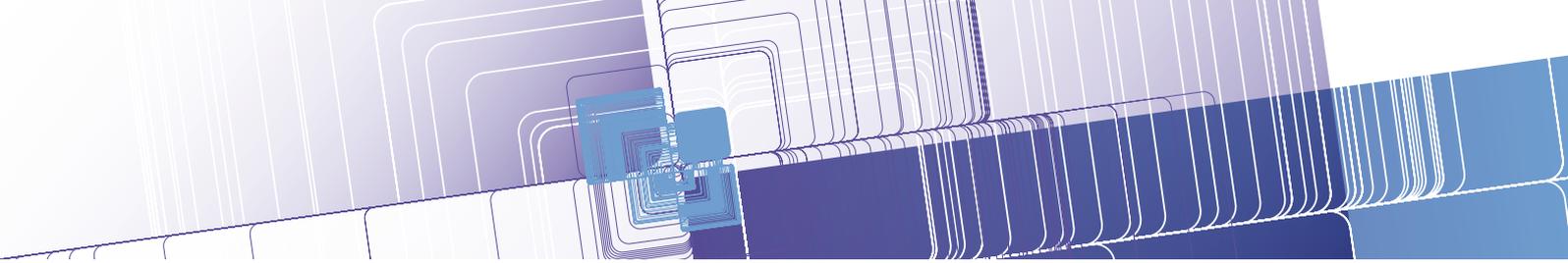
Des mesures de renforcement du pouvoir d'achat décidées avant l'éclatement de la crise

La Chambre des salariés se doit toutefois de constater que si les mesures de renforcement du pouvoir d'achat arrivent maintenant au bon moment et peuvent certainement contribuer à amortir les effets de la crise, il serait toutefois trompeur de les présenter comme mesures

prises dès les premiers signes du ralentissement conjoncturel et spécifiquement pour lutter contre ce ralentissement conjoncturel.

Ainsi, lors de la déclaration du Gouvernement sur la situation économique, sociale et financière du pays en 2008, le Premier ministre a déjà annoncé en date du 22 mai 2008 qu'« à l'instar de ce que nous avons fait pour l'année 2008, nous sommes d'avis qu'il serait judicieux de récompenser en 2009 la volonté de performance des travailleurs par un nouvel ajustement du barème d'impôt en fonction de l'inflation. L'adaptation prévue pour 2009 sera encore de 6%, en d'autres termes : une fois cette adaptation opérée, chacun d'entre nous connaîtra une charge fiscale correspondant à un revenu inférieur de 6% à son revenu actuel. Cela implique un avantage net pour tous ceux qui paient des impôts. En plus, certains abattements d'impôts sont revus à la hausse, du moins en ce qui concerne la déductibilité des frais d'assurance ».

À la même occasion était déjà annoncée la transformation des abattements compensatoires pour salariés, de retraite et monoparentaux en crédits d'impôt.



Si finalement l'adaptation du barème était de 9% au lieu des 6% initialement prévus, il y a donc lieu de constater que cette mesure était prévue longtemps avant l'éclatement de la crise financière, alors que le Gouvernement la présente comme mesure face « *au ralentissement conjoncturel qui s'annonçait dès l'automne 2008* ».

Dans son discours sur l'état de la nation, le Premier ministre annonçait déjà que le 1^{er} janvier 2009 verra également l'application de l'ajustement régulier des rentes et pensions et du salaire social minimum. Le relèvement du revenu minimum garanti, bien que non spécifiquement énuméré à l'époque, ne constitue que le complément logique des deux ajustements cités.

Déjà dans l'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006, il était prévu que la hausse du prix du pétrole pourrait être compensée par un relèvement de l'allocation de chauffage en 2008. Dans son discours sur l'état de la nation, le Premier ministre annonçait que « *nous transformerons l'allocation de chauffage actuelle en allocation d'inflation, en doublant en même temps le montant consacré à cette fin* ». Cette « *allocation d'inflation* » se retrouve maintenant dans le plan de soutien à la conjoncture sous la dénomination d'une « *allocation de vie chère* ».

Peu de transparence au niveau des investissements supplémentaires

En ce qui concerne la politique des investissements publics, la CSL considère que la présentation du Gouvernement est peu transparente. Une présentation transparente aurait indiqué clairement dans un tableau synthétique à deux colonnes ce qui, pour chaque poste ou Fonds d'investissement ainsi que pour le total des dépenses, relève vraiment de l'effort supplémentaire par rapport au projet de budget initial.

On peut également regretter que cette réalisation anticipée d'investissements n'aboutisse finalement qu'à octroyer un léger surplus d'activité sans pour autant préparer l'avenir. Il aurait certainement été préférable de se lancer dans une véritable réflexion et concertation avec les partenaires sociaux pour déterminer les priorités tant sociales, qu'écologiques et

économiques afin de déterminer la nature et l'ampleur d'un programme d'investissement des autorités publiques compétentes destiné à préparer l'avenir et à améliorer la cohésion sociale :

- construction de logements sociaux, notamment locatifs, destinés à améliorer durablement les conditions de vie et de pouvoir d'achat des ménages les plus modestes ;
- améliorer les infrastructures de transports publics dont les capacités sont insuffisantes, notamment vers les zones frontalières ;
- accélérer la rénovation écologique du parc de logement ;
- accélérer la construction de crèches publiques afin d'en combler le déficit et favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ;
- accélérer la construction de maisons de jeunes, de foyers d'hébergement des sans-abris ;
- investir dans le développement et la recherche autour des énergies renouvelables (cluster écotech) ;
- favoriser le remplacement rapide du parc automobile public par des véhicules moins polluants : en plus de l'effet d'exemplarité, cela permettrait de développer les réseaux d'approvisionnement de masse nécessaire au basculement du marché vers des véhicules plus propres.

Il s'agit d'un ensemble de pistes et de projets d'investissements qui, outre leurs effets à court terme sur l'activité économique, permettraient également d'améliorer le pouvoir d'achat futur des ménages, de réduire la dépendance énergétique du pays, d'améliorer durablement la qualité de vie et de favoriser la diversification économique par le développement de nouvelles activités.

En dehors de ces priorités d'investissement, la CSL est d'avis que le maintien du pouvoir d'achat, le maintien du modèle social, voire son renforcement notamment au niveau des droits de participation des salariés dans l'entreprise et au niveau des dispositions de maintien dans l'emploi, les réformes nécessaires dans le domaine de l'éducation visant à une plus grande égalité des chances, sont indispensables pour préparer l'avenir du pays.

Éviter des abus au niveau des aides d'État

En ce qui concerne les mesures visant à aider financièrement les entreprises particulièrement touchées par la crise, la Chambre des salariés espère qu'elles seront appliquées de façon rigoureuse, afin que l'objectif de redressement économique soit atteint et non détourné par des abus. Il est en effet tentant pour certaines entreprises de prendre la crise comme prétexte pour obtenir diverses aides étatiques.

Afin d'éviter ce type d'agissements, il est souhaitable de vérifier les comptes de l'entreprise au moment de la demande d'aide, mais également qu'un contrôle soit réalisé l'année suivante afin de voir si ce recours ne correspondait pas simplement à un choix pour l'entreprise de maintenir une certaine marge. S'il est normal que la collectivité prenne le relais des agents privés lorsque ceux-ci se trouvent en situation délicate, encore faut-il que la situation qui a amené la participation de la collectivité à l'effort le nécessite réellement.

Par ailleurs, elle insiste sur la nécessité pour l'entreprise bénéficiaire de prendre des engagements, notamment en matière de maintien dans l'emploi, dont l'exécution devra être contrôlée régulièrement.

Pour assurer la réalisation de ces engagements, il convient d'instituer un système de sanction sévère. Ainsi les entreprises se voyant déchuées du bénéfice de l'aide pour inexécution de leurs obligations devraient rembourser l'intégralité de l'aide reçue.

Adaptations du régime de chômage partiel

La Chambre des salariés approuve la flexibilisation des possibilités de recours au chômage partiel. Elle donne toutefois à considérer que si le recours prolongé au chômage partiel est certes louable et nécessaire afin de maintenir les personnes concernées en emploi, il y a tout de même lieu de ne pas oublier que ces personnes subissent une perte de revenu non négligeable au cours de cette période qui peut les mettre dans une situation financière difficile.

De nombreux ménages risquent de connaître de grandes difficultés dans les mois à venir si le recours au chômage partiel se généralise. S'il est normal d'aider les entreprises à

pérenniser les emplois, ne l'est-il pas tout autant d'aider les salariés qui connaissent des difficultés financières en raison de la crise en faisant un effort budgétaire supplémentaire ? Il convient en effet de ne pas oublier que de nombreuses PME sont dépendantes du marché local et du pouvoir d'achat des ménages.

Une alternative au mode de maintien du pouvoir d'achat des salariés touchés par le chômage partiel serait que les entreprises, une fois la crise passée complètent le manque à gagner pour les salariés en versant un salaire de 120% le temps correspondant aux mesures de chômage partiel.

Ce dernier est en effet totalement pris en charge par l'État. Les entreprises bénéficient donc d'un outil de flexibilité (qui leur évite aussi des coûts de recrutement et un manque de main d'œuvre qualifiée en cas de reprise) dont il ne faut pas faire partager la charge aux seuls salariés et contribuables, d'autant plus que les principaux contributeurs aux recettes fiscales sont les ménages eux-mêmes.

Pour une adaptation temporaire des procédures

En ce qui concerne des mesures visant à accélérer certaines procédures (contrôle parlementaire, marchés publics, procédures d'évaluation de l'impact environnemental de certains projets d'infrastructure) afin de réaliser plus rapidement les investissements prévus par le plan de conjoncture, la Chambre des salariés estime que les modifications envisagées devraient être limitées dans le temps et faire l'objet d'une évaluation dans un délai raisonnable.

1.1.9. École de la 2^e chance

Ce projet de loi a pour objet de créer une école de la 2^e chance à destination des adolescents et jeunes adultes qui ne peuvent plus progresser dans l'enseignement secondaire ou secondaire technique organisé dans les lycées.

Tout d'abord, la Chambre des salariés se demande s'il ne faudrait pas, dans un souci de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, élargir l'accès à l'école à des personnes ayant dépassé l'âge de 24 ans. Elle s'oppose en outre à ce que des élèves n'ayant pas trouvé de place d'apprentissage soient orientés vers l'école de la 2^e chance pour des raisons de facilité.

Comme il n'est pas certain que les élèves ayant bénéficié d'un parcours d'apprentissage individualisé à l'école sauront suivre le rythme d'une classe normale, se pose ensuite la question s'il n'aurait pas fallu prévoir la possibilité d'obtenir une certification finale à l'école.

La CSL est sceptique quant à l'organisation de stages en milieu professionnel et craint qu'il ne soit presque impossible de trouver des entreprises prêtes à accueillir des élèves réputés difficiles.

Elle réclame que l'État mette tout en œuvre pour permettre aux jeunes de saisir leur première chance dans l'enseignement. Ainsi, l'ouverture d'une deuxième voie de qualification ne doit pas aboutir à une sélectivité encore plus prononcée dans l'enseignement « normal » et à une mise à l'écart plus facile des jeunes à problèmes.

La CSL demande par ailleurs que l'école s'articule bien avec les dispositifs qui actuellement poursuivent des objectifs semblables, et suggère que la loi prévoit des évaluations régulières des enseignements.

Sous réserve des observations qui précèdent, la CSL marque son accord au projet de loi sous avis.

1.1.10. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle comprend un chapitre V. de la validation des acquis de l'expérience. Le projet de règlement grand-ducal, pour lequel la CSL a émis son avis le 27 mars 2009, a pour objet de déterminer la procédure de validation, la composition et le fonctionnement des commissions de validation ainsi que l'indemnisation des membres et des experts.

Ce texte est le résultat de nombreuses concertations entre le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, le collège des directeurs et les chambres professionnelles patronales et salariales. Il en résulte que la CSL n'a plus eu que deux observations minimales à faire :

1. Elle propose de reformuler la première phrase de l'article 12 afin que le mode de vote de la commission de validation ressorte plus clairement.

2. Elle demande que la fiche financière soit revue afin d'éliminer une erreur de calcul au niveau des frais de formation et afin d'augmenter le budget prévu pour les frais de publicité en relation avec la VAE.

Sous réserve de ces observations, la CSL a marqué son accord au projet sous avis.

Elle soutient entièrement le dispositif de VAE introduit par la loi précitée et entend jouer un rôle actif en la matière.

Le règlement grand-ducal a été pris le 11 janvier 2010 et publié au mémorial le 19 janvier 2010.

1.1.11. Organisation des études secondaires et secondaires techniques en éducation des adultes

Notre chambre professionnelle est d'avis que dans un système d'apprentissage tout au long de la vie, il importe d'élargir les possibilités et l'accès à la formation par une modernisation des dispositions ayant trait à l'organisation des études secondaires et secondaires techniques en éducation des adultes.

Dans ce sens notre chambre professionnelle salue la présente initiative gouvernementale qui a pour objet de pérenniser le projet pédagogique eBac et d'organiser les cours du soir sous forme de modules. Elle regrette cependant que les auteurs du texte n'aient pas saisi l'occasion d'accorder davantage de moyens pour fournir aux personnes adultes les possibilités de reprendre les études et d'acquérir des nouvelles compétences et des qualifications reconnues sur le marché du travail.

La CSL estime qu'il faut, entre autres :

- offrir les cours d'adulte pour davantage de sections offertes au niveau de l'enseignement secondaire (ES) et au régime technique ainsi qu'au régime de la formation de technicien de l'enseignement secondaire technique (EST) ;
- élaborer des parcours d'apprentissage flexibles et conciliables avec les obligations professionnelles et familiales d'apprenants adultes ;
- valider les différents diplômes officiels organisés par des instituts de formation, notamment ceux qui sont éligibles pour le congé individuel de formation, et dont les contenus et les

compétences visés sont analogues à ceux des cours et des modules de l'ES et de l'EST ;

- concevoir un dispositif d'orientation et de guidance pour adultes et institutionnaliser par ce biais la fonction de conseiller d'orientation pour adultes ;
- généraliser la validation des acquis de l'expérience à tous les diplômes offerts au Luxembourg ;
- créer un institut de formation réservé aux adultes qui tienne compte des attentes d'un public adulte et des spécificités des formations proposées ;
- prévoir une aide matérielle et financière pour les catégories les plus faibles et motiver ces personnes à participer aux cours d'éducation des adultes ;
- inciter les employeurs à soutenir l'éducation des adultes sur le lieu du travail ;
- prévoir des campagnes d'information et de promotion autres que la publication d'avis officiels afin de toucher un public aussi large que possible ;
- élargir les dispositions de l'éducation des adultes aux études supérieures, notamment aux brevets de technicien supérieur, aux bachelors et aux masters professionnels.

La CSL invite le Gouvernement à intégrer les réflexions ci-dessus dans le règlement grand-ducal sous avis.

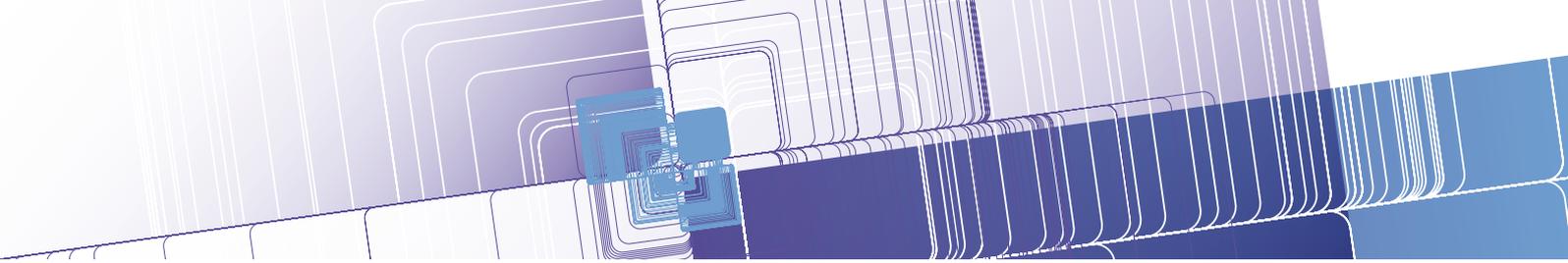
1.1.12. Droit de former

Les chambres professionnelles ont le devoir de vérifier que le patron de stage, ainsi que le tuteur de l'apprenti remplissent des conditions d'honorabilité suffisantes. Pour ce faire elles doivent se référer à leurs antécédents judiciaires, informations disponibles dans leur casier judiciaire.

Par ailleurs, la Chambre des salariés tient à souligner que le droit de former un apprenti

ou un élève stagiaire ne doit pas seulement reposer sur la qualification professionnelle et l'honorabilité du détenteur de l'autorisation d'établissement mais en plus - et surtout - sur celles du tuteur qui est en charge de l'encadrement journalier de l'apprenti.

Pour garantir une certaine qualité quant à l'encadrement des apprentis et des élèves stagiaires, la CSL insiste pour



que les tuteurs reçoivent une formation pédagogique obligatoire d'une durée minimale de 40 heures pour acquérir les connaissances nécessaires pour transmettre leur savoir et savoir-faire aux apprentis dans les meilleures conditions possibles.

En plus, le projet de règlement grand-ducal devrait définir le nombre maximal d'apprentis et d'élèves stagiaires à pouvoir être formés dans

l'entreprise par rapport au nombre de tuteurs, définir la qualification professionnelle minimale du tuteur et prévoir la procédure de retrait du droit de former à l'organisme de formation.

La Chambre des salariés ne peut approuver le projet de règlement grand-ducal sous avis dans sa teneur actuelle.

1.1.13. Conditions d'attribution des certificats et diplômes : Organisation et nature des projets intégrés

En date du 15 décembre 2009, la CSL a donné son avis concernant l'avant-projet ayant pour objet de déterminer :

1. les conditions qui doivent être remplies pour obtenir un diplôme ou un certificat de la formation professionnelle ;
2. le temps pendant lequel les modules et les unités restent valables en vue de la continuation de la formation ;
3. les conditions d'accès aux études techniques supérieures ;
4. les modalités de l'élaboration, de l'organisation, de l'évaluation et de la validation des projets intégrés.

Dans son avis, la CSL propose de prévoir une session de rattrapage pour le projet intégré intermédiaire, notamment afin de pouvoir

lier le nouveau système d'indemnisation des apprentis à la réussite de cette étape de la formation.

En outre, elle souligne qu'il faut définir, pour le cas d'un échec à l'unité « *projet intégré* », les modules à refaire, la durée de prolongation de l'apprentissage et les modalités de préparation à un nouveau projet intégré.

Concernant la validité d'un module ou d'une unité, notre chambre professionnelle suggère de considérer comme acquis à jamais les modules de la théorie générale validés.

Par ailleurs, la CSL ne peut pas se montrer d'accord avec la composition des équipes d'évaluation qui ont été proposées, vu que cette composition diffère de celle prévue dans la loi, et qu'elle varie en fonction du type d'alternance de la formation.

2. LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES NATIONAUX

2.1. Compétitivité vs cohésion sociale (2 juillet 2009)

Face à la crise mondiale qui frappe l'ensemble des économies du monde, des inquiétudes se font à nouveau jour autour de la compétitivité du Luxembourg, lesquelles légitimeraient la mise en place de réformes structurelles.

La CSL n'a pas l'intention d'exprimer une opposition de principe aux réformes structurelles. Dans certains domaines, celles-ci sont en effet souhaitables et même nécessaires, comme le développement de la recherche et l'innovation, la diversification économique ou encore l'amélioration du système éducatif. Cependant, pour certains, les réformes structurelles se limitent bien trop souvent à la notion de compétitivité qui se définit autour des seuls coûts ou prix.

Ce qui est à redouter, ce sont des réformes structurelles qui risqueraient de compromettre indûment l'équilibre luxembourgeois, caractérisé par un haut niveau de vie et une croissance forte, et, in fine, de lui nuire plutôt que de l'améliorer.

De telles réformes structurelles ne devraient se justifier qu'en cas de problème structurel. Or même si le Luxembourg est durement frappé par la crise, il l'est au même titre que l'ensemble des économies mondiales, et le ralentissement que connaît le Luxembourg n'a rien de structurel, tout au moins à son niveau.

À coup d'indicateurs à caractère plus ou moins scientifique, plusieurs acteurs dans les débats économiques luxembourgeois voudraient nous faire croire à un manque de compétitivité structurel du Luxembourg vis-à-vis de ses principaux partenaires économiques. Or si le Luxembourg connaît une différence structurelle avec ces derniers, elle se situe bien sur le plan de la performance économique (en termes de croissance du PIB) qui est structurellement plus vive au Luxembourg que dans la plupart des pays européens.

Dans sa prise de position, la CSL ne nie nullement les difficultés économiques actuelles. Le contexte particulier de cette crise, avec un secteur financier particulièrement touché

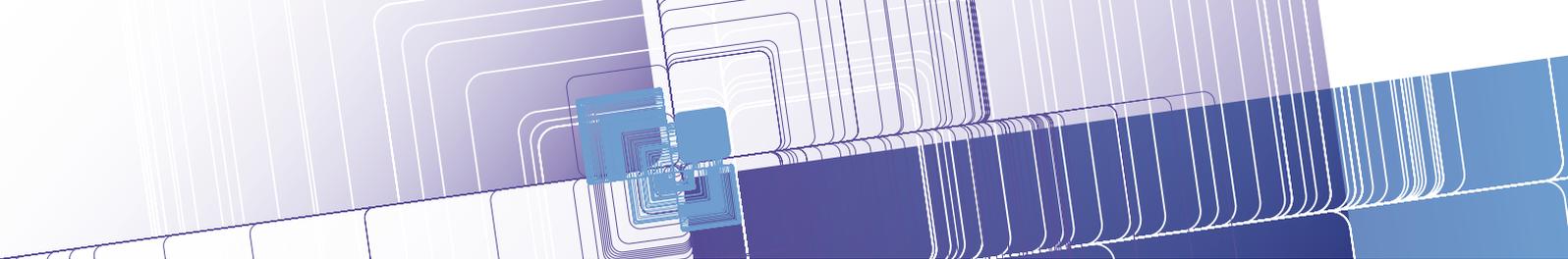


et prédominant au Luxembourg ainsi que le degré d'ouverture de son économie, fait que le Luxembourg est fortement touché par cette crise mondiale.

Toutefois, il ne s'agit pas non plus de sombrer dans un discours décliniste sur fond d'indicateurs de compétitivité contredits par les performances économiques du Luxembourg. Si les « *indicateurs* » disent ce que certains veulent bien entendre, ils n'en indiquent pas pour autant la bonne direction à suivre.

Le Pr. Fontagné avait retenu dans son premier rapport des indicateurs de compétitivité ex-ante et ex-post. Si les indicateurs ex-ante ne sont pas en concordance avec les indicateurs ex-post, cela ne voudrait-il pas dire qu'ils ne sont pas adéquats ? Ou que tout au moins, compte tenu de la multiplicité des facteurs de performances économiques, d'autres indicateurs ex-ante plus positifs mais largement mis en sourdine, relativisent en fait grandement la portée des quelques indicateurs auxquels on recourt pour forger une vision négative de l'économie en ne focalisant les attentions que sur eux.

Si problème de compétitivité il faut rechercher, il n'est pas à rechercher du côté des coûts ou des prix, comme en attestent les marges des entreprises, mais sans doute du côté de la dépendance de l'économie luxembourgeoise au secteur financier, et donc de son manque de diversification, ou également du côté du niveau de formation de la population, de la place de la recherche et de l'innovation...



Se focaliser sur les quelques indicateurs traditionnellement présentés par la BCL ou les chambres et fédérations patronales a pour effet de détourner l'attention des vrais problèmes et enjeux pour le Luxembourg.

Dans ce contexte de crise, le Luxembourg va voir ses « *indicateurs de compétitivité* » se détériorer comme tous les pays, et peut-être même plus sévèrement au Luxembourg que dans les pays voisins, l'économie luxembourgeoise étant plus réactive à la conjoncture. Cependant, nous avons vu les erreurs de jugement qui ont pu être commises avec le précédent ralentissement conjoncturel.

L'économie luxembourgeoise a montré jusque très récemment sa bonne tenue et il serait dangereux pour l'équilibre du pays de se lancer hâtivement dans des choix basés sur des évolutions encore trop récentes et pour parler de problème structurel, d'autant que tous les pays, sans exception, sont frappés par cette même crise.

Les réformes structurelles s'envisagent lorsqu'il y a des problèmes structurels et non conjoncturels. Toute volonté de vouloir modifier l'équilibre existant par des réformes hâtives fait encourir le risque de rompre cet équilibre.

Ainsi, des réformes aboutissant à une réduction de la part des salaires dans la valeur ajoutée (indexation des salaires), alors même qu'elle est déjà structurellement inférieure aux autres pays européens, aurait de graves conséquences sur l'équilibre des finances publiques (qui n'est remis en cause que de façon cyclique). Les ménages étant les principaux contributeurs fiscaux, une baisse de la part de leurs revenus dans la valeur ajoutée entraînerait inéluctablement un manque à gagner non seulement en matière d'impôts, mais également en matière de cotisations sociales, de financement des prestations sociales et au final de la cohésion sociale.

Aujourd'hui, le Luxembourg bénéficie de l'avantage de posséder des secteurs industriels de pointe, des secteurs de la finance, des services aux entreprises ou encore des transports et communications performants, assurant au Luxembourg d'importantes retombées en matière de ressources et de niveau de vie. La diffusion de ce niveau de vie à l'ensemble de la population est un atout pour les entreprises artisanales et commerciales du Grand-Duché

qui profitent ainsi de cette « *percolation* » des richesses au sein de l'ensemble de la population et des petites entreprises locales. Ici encore, rompre ce cercle vertueux pourrait avoir d'importantes conséquences sur cet équilibre et mener à une déstructuration économique qui aboutirait à l'effet inverse d'une amélioration de la compétitivité et des performances.

Le Luxembourg dispose d'un modèle qui a très bien fonctionné jusqu'à présent. En le modifiant, quelles que soient les sophistications des modèles économétriques ou autres utilisés, personne ne peut dire avec certitude quelles seraient les conséquences d'une rupture.

Les **finances publiques** du Luxembourg sont structurellement saines et ne pâtiennent pas d'un déficit structurel nécessitant des réformes structurelles. Ceci peut d'ailleurs être constaté à la lumière des derniers renversements. Alors que les décisions prises lors de la tripartite de 2006 n'ont que très marginalement corrigé la situation des finances publiques, celles-ci se sont en réalité naturellement améliorées avec le retour d'une conjoncture plus favorable.

Par ailleurs, la CSL relève l'importance d'une **protection sociale** peu coûteuse, nécessaire et efficace.

Alors que la crise frappe durement l'Europe, la protection sociale apparaît comme une nécessité d'autant plus grande afin que les plus faibles ne soient pas pénalisés par une crise dont la responsabilité ne leur incombe pas. Cette protection sociale est d'autant plus importante qu'elle permet de jouer un rôle d'amortisseur en cas de choc. Concernant les prestations sociales, celles-ci se situent également en dessous des moyennes européennes comparées au PIB, en milieu de classe, si tant est que le financement public de la sécurité sociale, dont le besoin de financement dépendra aussi en large partie du contrat social de chaque État, puisse faire l'objet d'une quelconque comparaison entre États membres.

Pour ce qui est de la **productivité**, la CSL met en garde contre un raisonnement à court terme. Peut-on raisonnablement faire une analyse de l'évolution de la productivité sur une période courte de 4 ans ? En fait, dans un sens comme dans un autre, de telles présentations sont subjectives et ne rendent pas compte de la réalité.

C'est sur le plus long terme qu'il convient d'interpréter des indicateurs. Si l'on regarde sur une période plus longue, 2000-2007, comportant à la fois une phase de ralentissement et d'accélération de l'activité économique, soit un cycle complet, on s'aperçoit que le Luxembourg reste particulièrement bien positionné, devant la majorité des pays de l'UE15 et devant ses voisins, tout en partant d'un niveau largement supérieur.

Finalement, la CSL montre que les **coûts salariaux** ne sont pas pénalisants pour la compétitivité des entreprises. Non seulement, ils sont le plus souvent inférieurs à la Belgique et à la France, mais en outre, rapportés à la richesse créée, c'est-à-dire en tenant compte du coût unitaire du travail, le Luxembourg figure presque systématiquement en dernière position.

Malgré sa récente remontée, le coût salarial unitaire (CSU) est nettement sur une pente décroissante et même en 2008, il est toujours en-dessous de sa moyenne historique. Il faut dire qu'entre 2002 et 2006, celui-ci avait perdu 6 points ! Sa remontée actuelle n'est donc qu'un retour à la normale qui semble n'avoir

jusqu'alors jamais posé de problèmes particuliers de compétitivité si l'on en juge les performances économiques du Luxembourg.

En effet, le moins que l'on puisse dire, c'est que non seulement les entreprises luxembourgeoises engrangent des revenus par emplois globalement bien plus élevés que leurs homologues des pays voisins, mais qu'en plus, une part globalement bien plus faible revient aux salariés.

Ainsi, si les entreprises perdaient véritablement en compétitivité-prix, nous voyons bien que leurs marges sont telles qu'il leur serait parfaitement loisible de limiter leurs augmentations de prix pour restaurer leur compétitivité, tout en conservant des marges confortables par rapport aux pays voisins.

Les données officielles prouvent que ces coûts salariaux ne sont en rien pénalisants et les calculs de la CSL montrent que l'indexation des salaires ne modifie en rien leur compétitivité-coût, ou plutôt leurs marges. Ce marchandage à la nième décimale s'apparente en fait plus à un grappillage d'épicier qu'à une véritable volonté de se pencher sur les sources de compétitivité du Luxembourg dans le long terme.

2.2. Contribution de la CSL aux débats du Comité de Coordination Tripartite (3 mars 2009)

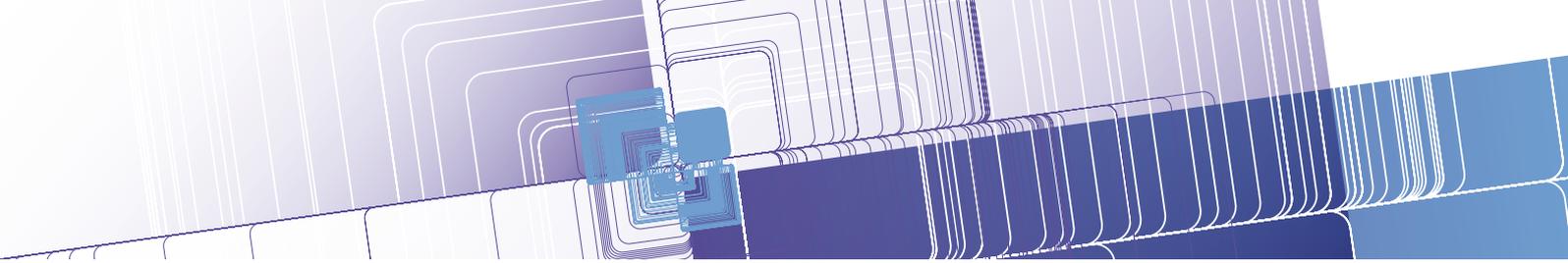


Face à la crise économique, la Tripartite est convoquée le 3 mars pour évaluer la situation au Luxembourg.

À cette occasion, la CSL fournit une contribution écrite destinée à la fois aux participants à la Tripartite et à la Commission spéciale de la Chambre des députés portant sur la crise économique et financière.

Actions utiles dans le contexte de crise

Après avoir dressé un bilan de la situation économique, qui sera actualisé notamment dans son avis sur le budget de l'État (voir page 32), la CSL fournit une série de recommandations quant à la nécessité de préserver un État social fort au cœur de la tourmente économique.



Les actions du Gouvernement ne doivent pas relever d'une vision alarmiste de la situation compétitive ou des finances publiques, mais s'engager dans la voie d'une croissance durable et profitable à l'ensemble de la population. Il s'agit de profiter de la crise pour amortir le choc tout en préparant l'avenir.

a) Action par la dépense publique

D'une manière générale, il serait souhaitable d'éviter une baisse tendancielle des dépenses publiques dans le PIB telle qu'elle se manifeste depuis plusieurs années. Aux dépenses publiques correspondent en effet des services dont le coût est fréquemment moins élevé pour les usagers que s'ils étaient fournis par le secteur marchand, l'État ne cherchant pas à réaliser de marge.

Si l'économie luxembourgeoise est très dépendante de l'extérieur, une réelle relance de son économie ne pouvant passer que par celle de ses principaux partenaires commerciaux, une relance de l'activité économique à travers la réalisation d'infrastructures profiterait essentiellement à des entreprises domestiques et à l'emploi intérieur. Il ne s'agit pas forcément de tenter de créer par un plan de relance deux points de croissance supplémentaires, mais avant tout de protéger le tissu local de PME travaillant pour le marché domestique, ainsi que leurs salariés.

D'autre part, la CSL insiste sur la place que les autorités publiques devraient occuper dans le soutien de l'innovation éco-efficace par l'écologisation des marchés publics, en faisant office de « *client de lancement* », ce qui participerait en outre à la réduction des coûts, par la réalisation d'économies d'échelle.

b) Un maintien du pouvoir d'achat nécessaire

De même, la dépendance de l'économie à l'extérieur ne signifie pas pour autant que les actions portant sur le pouvoir d'achat soient inopérantes. Un maintien du pouvoir d'achat des ménages est en réalité le seul moyen de limiter la contagion de la crise internationale à l'économie locale.

Entre neutralité des effets sur les finances publiques et gains plus que marginaux pour des entreprises dont les marges sont plus que raisonnables, la prorogation de la modulation de l'index trouve difficilement une quelconque justification. Sa prorogation ne ferait qu'augmenter un petit peu plus les bénéficiaires de quelques uns au détriment de la majorité de la population.

C'est pourquoi la CSL réclame un engagement clair et net pour le système de l'indexation et sa totale réintroduction dès 2010.

La CSL salue par ailleurs les initiatives du Gouvernement en vue de réduire la consommation d'énergie. Ces mesures constituent un gain de pouvoir d'achat immédiat, mais aussi et surtout, un gain différé par les économies d'énergie ultérieures.

Toutefois, compte tenu du mode d'application de ces dispositifs, ces gains de pouvoir d'achat immédiats risquent fort de ne bénéficier qu'aux ménages les plus aisés ayant les moyens de réaliser les dépenses d'investissement nécessaires. En plus de ces gains immédiats, les ménages aisés bénéficieront par la suite et pour une longue période des gains de pouvoir d'achat différés permis par les économies d'énergie, accroissant encore le fossé avec les ménages les moins aisés.

La CSL propose par conséquent d'introduire la dégressivité en fonction des revenus de toutes les aides à l'investissement énergétique fournies par le Gouvernement afin d'en augmenter l'efficacité environnementale et sociale, les deux volets se renforçant mutuellement. Elle propose également l'introduction d'un malus en complément du bonus pour les véhicules routiers.

De même qu'assurer la continuité de revenu des premières victimes de la crise que sont les personnes perdant leur emploi ou touchées par le chômage partiel :

- maintien intégral du salaire pour les personnes touchées par les licenciements économiques ;
- assurer le complément de revenu en cas de chômage partiel ;
- améliorer les droits des salariés en cas de faillite de l'entreprise ;
- abolition du principe de proportionnalité.

c) Fiscalité

La CSL amorce également une demande de révision du barème fiscal. Le contexte de crise semble idéal pour réformer celui-ci en faveur des classes moyennes relativement sollicitées au Luxembourg. La structure fiscale devrait être repensée afin de favoriser les ménages modestes et de la classe moyenne, c'est à dire les ménages ayant la plus forte propension à consommer.

d) Modèle social

Le modèle social luxembourgeois doit s'adapter au contexte de crise que nous traversons, mais ne doit pas s'arrêter à ce contexte. Une réflexion plus profonde sur celui-ci doit être menée afin d'assurer durablement la stabilité sociale du pays, laquelle profitera tant aux habitants qu'aux entreprises locales.

- **Maintenir le rôle de l'État (ou de l'impôt) dans le financement de la Sécurité sociale.**
Il convient de réfléchir, le cas échéant, sur des sources de financement de rechange de la Sécurité sociale et d'éviter de créer de nouvelles charges pour la Sécurité sociale qui ne trouveraient pas de contrepartie au niveau de ses recettes.
- **Revoir la contribution de l'État à l'assurance dépendance.**
La contribution de l'État a été gelée à 140 millions lors des accords tripartites de 2006. Il a été prévu à cette occasion de revoir son financement fin 2009. La participation de l'État doit être revue à la hausse.
- **Maintenir les régimes de préretraite.**
Les préretraites constituent un instrument important de la gestion de l'emploi dans une entreprise, notamment en temps de crise.
- **Élaborer de nouveaux modèles de travail à temps partiel pour les travailleurs âgés.**
Il s'agit notamment de réformer les dispositions anti-cumul existant au niveau de la pension de vieillesse anticipée.
- **Ne pas diluer le droit du travail dans une plus grande flexibilité.**
Le droit du travail a pour objet, selon l'OIT « à répondre à ce qui peut être un rapport de force inégal dans la négociation entre les

parties à une relation de travail ». Il ne s'agit donc pas de profiter de cette période trouble pour y porter atteinte au nom d'une plus grande flexibilité.

- **Moderniser la législation sur la représentation des salariés dans les entreprises.**
Cette législation date des années 1970 et n'est plus adaptée à l'entreprise d'aujourd'hui.
- **Renforcer le dispositif de maintien dans l'emploi.**
Abaisser le seuil des entreprises soumises à l'obligation de notification des licenciements économiques de 15 à 7 salariés.
Rendre le système d'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi plus contraignant.
- **Garantir les prestations de chômage et financer une politique active de maintien dans l'emploi.**
Cette politique pourrait, le cas échéant, nécessiter une adaptation de l'impôt de solidarité.
- **Supprimer la condition de disponibilité absolue pour le marché de l'emploi** pour pouvoir toucher une indemnité de chômage afin de **suivre une formation permettant une réorientation professionnelle.**
- **Améliorer les droits des travailleurs intérimaires**, notamment en matière de Sécurité sociale et de droit à la formation continue.
- Créer la base légale du **compte épargne-temps, en s'inspirant des propositions du CES dans son avis y relatif.**
- **Instaurer un contrôle a posteriori des entreprises ayant eu recours à des mesures de chômage ou ayant bénéficié d'aides.**
Vérifier au travers des comptes des entreprises, des embauches ultérieures ou encore des recours aux heures supplémentaires, si ces 142 mesures étaient véritablement justifiées ou simplement des mesures de confort financier.
- **Analyser l'impact des nouvelles mesures d'emploi pour jeunes.**
Les nouvelles mesures d'emploi des jeunes instaurées en 2007 n'atteignent pas la quantité des anciennes mesures proposées. La CSL demande que soit établi un bilan sur l'efficacité de ces mesures.

- **Prévoir un dispositif efficace au sein de l'ADEM pour encadrer et accompagner les nombreux jeunes qui termineront leurs études au cours de l'année 2009.**

Ces jeunes demandeurs d'emploi vont avoir des difficultés à trouver un emploi, alors que

l'économie se trouve au ralenti et crée de ce fait moins d'emplois qu'en haute conjoncture.

- **Analyser l'impact socioéconomique du changement climatique et créer un fonds d'ajustement à une économie décarbonée.**

2.3. Avis juridique : Que faut-il entendre par maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas d'incapacité de travail d'un salarié ? Cela inclut-il les majorations de rémunération pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié ? (19 février 2009)

Bon nombre d'employeurs ont profité de la loi du 13 mai 2008 portant introduction du statut unique pour ne plus payer à leurs salariés malades les suppléments pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié légal.

Dans son avis émis lors de son assemblée plénière en date du 19 février 2009, la CSL démontre que c'est à tort que ces employeurs adoptent cette attitude.

L'aspect droit du travail

Le principe du maintien intégral du traitement pendant la maladie du salarié existait déjà dans la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Ce principe a été maintenu par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail au profit des employés privés, seuls ces derniers profitant à l'époque du principe du maintien de salaire au cours des premiers mois de la maladie.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction du statut unique maintient ce principe tout en l'étendant à tous les salariés ayant un statut de droit privé. Ainsi on peut lire à l'alinéa 2 de l'article L.121-6 (3) du code du travail : « *Le salarié incapable de travailler a droit au **maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail** jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau **droit***



à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte. »

Le salarié ayant droit au maintien intégral de son salaire, il s'agit d'un véritable droit à la conservation de son salaire. Le salarié absent pour cause de maladie doit donc toucher la même rémunération que s'il était venu travailler. Il ne doit pas subir de préjudice du fait qu'il est absent pour un motif indépendant de sa volonté.

Ce principe est confirmé par l'article 5 (4) de la **Convention C132 sur les congés payés, adoptée à Genève** le 24 juin 1970 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail. Cette convention a été approuvée par le Luxembourg par une loi du 15 février 1979.

Il résulte de cet article 5 (4) que « *Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente*

ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service. »

La période correspondant à une absence pour cause de maladie du salarié est par conséquent à assimiler à une période de travail effectif, au même titre que l'absence due à un congé de maternité.

Dans le même ordre d'idées, l'article L.233-6 du Code du travail luxembourgeois, assimile en termes de droit au congé, l'absence pour cause de maladie du salarié à des journées de travail effectives. Le congé de maladie donne droit au congé annuel de récréation. À noter en outre qu'une jurisprudence récente de la **Cour de Justice des communautés européennes** (CJCE) précise que le salarié ne doit pas être déchu de son droit au congé annuel si du fait de son absence prolongée pour maladie il n'a pas pu prendre son congé dans le délai légal. (CJCE du 20 janvier 2009 dans les affaires C-350/06 et C-520/06). La Cour confirme donc qu'un **salarié absent pour cause de maladie doit être traité comme un salarié qui est au travail**.

Étant donné que le salarié absent pour cause de maladie doit être rémunéré comme s'il était au travail, toutes les majorations du salaire de base dues pour :

- le travail de jour férié légal,
- le travail de nuit,
- le travail de dimanche,

que le salarié en question aurait touchées en cas de travail effectif, doivent lui être versées au cours de la période de maintien intégral de sa rémunération.

Les arguments tirés de la Sécurité sociale

Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier suc-

cessifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique a créé une Mutualité ayant pour objet d'assurer les employeurs contre les charges salariales résultant de ce maintien de la rémunération pendant une incapacité de travail de leurs salariés. Les employeurs sont affiliés obligatoirement à la Mutualité.

Mode de calcul des prestations de la Mutualité

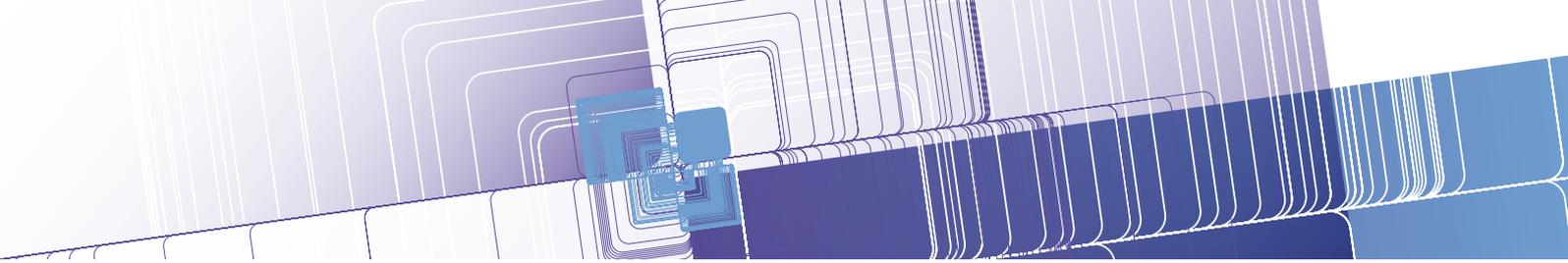
Les prestations de la Mutualité consistent en des remboursements aux employeurs de l'ordre de 80% du coût occasionné par le principe du maintien de la rémunération exposé ci-dessus. Plus précisément, **les prestations sont calculées en multipliant l'assiette de cotisation de l'employeur à la Caisse nationale de santé pour l'indemnité pécuniaire de maladie par le rapport entre le nombre d'heures chômées et la somme du nombre total des heures de travail prestées et assimilées**. Les employeurs devront à ce titre déclarer tous les mois les rémunérations ainsi que les heures chômées et les heures totales travaillées du mois précédent au Centre commun de la sécurité sociale. **Sont donc prises en compte toutes les heures de travail, y compris les heures de travail de nuit, de dimanche et de jour férié**.

De plus, les prestations de la Mutualité sont calculées sur base de l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire.

Or, l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie est constituée par le revenu professionnel de l'assuré.

Selon l'article 34 CSS, pour les activités salariées, le **revenu professionnel** correspond à la **rémunération de base** ainsi qu'aux **compléments et accessoires**, à condition qu'ils soient payables **mensuellement en espèces**, à l'exception des heures supplémentaires.

Selon le règlement grand-ducal du 16 décembre 2008 concernant l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie et fixant la valeur des rémunérations en nature



prise en compte pour l'assiette des cotisations en matière de sécurité sociale, les compléments et accessoires au sens de l'article 34, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale qui rentrent dans l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie sont **l'ensemble des éléments de rémunération payables mensuellement en espèces dont le montant est susceptible de variation**, à l'exception des majorations prévues par les dispositions conventionnelles, légales ou réglementaires.

Mode de calcul des cotisations des affiliés

Le **financement des prestations** de la Mutualité se fait sur la base de **cotisations des affiliés** ainsi que, pendant une période transitoire qui prendra fin le 31 décembre 2013, par une surprime émanant des salariés effectuant de façon principale une activité manuelle. A l'issue de cette période, le budget étatique contribuera au financement de la Mutualité par un montant devant neutraliser les incidences de la généralisation de la continuation de la rémunération en cas de maladie sur l'économie dans son ensemble.

Les cotisations des affiliés sont fonction de leur taux d'absentéisme financier.

Les employeurs sont en effet répartis dans quatre classes de cotisation sur base de leur absentéisme constaté au cours d'une période d'observation s'étendant du 1^{er} janvier 2007 au 30 juin 2008 en vue de la détermination de leur cotisation pour l'exercice 2009. Cette période d'observation augmentera progressivement pour s'étendre dès l'exercice de cotisation 2011 aux trois ans précédant d'une année, l'année de cotisation, en l'occurrence les années 2007, 2008 et 2009.

L'absentéisme financier est calculé sur la base de **l'assiette de cotisation de l'ensemble des salariés de la même entreprise** proratisée en fonction de leurs absences. **Sont donc prises en compte toutes les rémunérations versées, y compris celles pour heures de travail de nuit, de dimanche et de jour férié.**

Au vu des développements qui précèdent, les rémunérations versées aux salariés au titre des heures de travail de nuit, de dimanche et de jour férié sont prises en compte tant pour calculer les cotisations des employeurs à la Mutualité que leurs prestations.

3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1. La formation professionnelle initiale - l'apprentissage

Les chambres professionnelles salariales et patronales sont 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, soit 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. La CSL signe coresponsable de la formation professionnelle dans environ 100 métiers/professions. L'apprentissage est organisé conjointement avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle.

La formation comprend un enseignement général, un enseignement théorique et une formation pratique soit dans une entreprise, soit dans un atelier scolaire. L'apprentissage ne peut se faire que dans un métier/profession sujette à l'apprentissage, donc reconnu comme tel par les chambres professionnelles compétentes et le Service d'orientation professionnelle de l'ADEM. Ce dernier conseille l'élève intéressé sur les choix des professions possibles et le guide vers une entreprise disposée à engager un apprenti dans la profession qu'il désire apprendre.

Le régime professionnel prévoit trois certificats :

Type de diplôme	Caractéristiques	Conditions d'accès (texte coordonné du RGD du 14 juillet 2005)	Professions
CATP (Certificat d'aptitude technique et professionnelle)	majoritairement une formation pratique en entreprise avec un enseignement théorique concomitant à l'école	variable selon la profession choisie	choix parmi environ 70 professions
CCM (Certificat de capacité manuelle)	<ul style="list-style-type: none"> • 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) • possibilité d'obtenir le CATP dans la même profession ultérieurement si accomplissement des cours théoriques des classes de 10^e, 11^e et 12^e 	<ul style="list-style-type: none"> • acceptation du candidat à la formation par la commission spéciale du ministère compétent pour la formation professionnelle • pour les élèves dont les résultats avant l'entrée en apprentissage ou au cours de celui-ci fait apparaître que les objectifs de la formation CATP ne pourront être atteints dans les délais impartis 	choix parmi 30 professions
CITP (Certificat d'initiation technique et professionnelle)	<ul style="list-style-type: none"> • formation pratique et théorique simplifiée et allégée par rapport à la formation du CATP ou du CCM • le but principal est l'insertion socioprofessionnelle de l'adolescent • durée de 2 à 4 ans selon les capacités du candidat • à la fin de la formation, le conseil de classe peut orienter l'élève soit vers la vie active, soit vers la classe de 10^e ou de 11^e CATP dans la même profession 	<ul style="list-style-type: none"> • acceptation du candidat à la formation par la commission spéciale du ministère compétent pour la formation professionnelle • pour les élèves dont les résultats avant l'entrée en apprentissage ou au cours de celui-ci font apparaître que les objectifs de la formation CATP ne pourront être atteints dans les délais impartis 	choix parmi 7 métiers de l'artisanat, 2 professions du secteur HORECA et tous les secteurs de la vente

La formation menant au CATP peut revêtir trois formes d'organisation :

- Filière plein temps à l'école où les trois années se font exclusivement à l'école ;
- Filière mixte où une ou deux années se font sous forme d'une classe plein temps à l'école ;
- Filière concomitante où une partie de la formation se fait à l'école, l'autre partie en entreprise et ce depuis la 10^e.

Les formations menant au CCM et au CITP sont toujours organisées en filière concomitante.

L'année scolaire 2008/2009 (chiffres les plus récents disponibles), 34,5% du total des élèves des classes des cycles moyen et supérieur de l'enseignement secondaire technique (12.242) ont suivi une formation professionnelle.

Pour l'année scolaire 2009/2010, 1.677 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés au 31.12.2009 qui se répartissent comme suit :

- Chambre d'agriculture : 76
- Chambre de commerce : 940
- Chambre des métiers : 661

L'apprenti en formation CATP ou CCM doit se soumettre, à la fin de la dernière année d'apprentissage, à un examen de fin d'apprentissage.

Pour les candidats à un CITP, l'examen de fin d'apprentissage est remplacé par une évaluation continue.

Le tableau ci-dessous reprend le nombre de candidats ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle initiale en 2008/2009.

Candidats ayant obtenu un diplôme de la la formation professionnelle initiale en 2008/2009

CSL/CDM	CATP	CCM	CITP
Métiers de l'alimentation	13	8	
Métiers de la mode, de la santé et de l'hygiène	66	9	
Métiers de la mécanique	97	17	10
Métiers de la construction et de l'habitat	104	24	39
Métiers de la communication, du multimédia et du spectacle	6		
Métiers de l'art et métiers divers	10		
Aides-soignants	106		
CSL/CC	CATP	CCM	CITP
Apprentissage industriel	226		
Apprentissage commercial	317		43
Apprentissage dans le secteur HORECA	51		14
Apprentissage dans le secteur des professions de santé et professions sociales	51		
CSL/LWK	CATP	CCM	CITP
Apprentissage agricole	7		
Apprentissage horticole	8	3	
Opérateur de la forêt et de l'environnement	10		
Mécaniciens de machines et de matériel agricoles et viticoles	5		
Pépiniéristes paysagistes	19	20	
Total	1.096	81	106

Les conseillers à l'apprentissage

Le législateur a attribué aux chambres professionnelles une mission de conseil et de surveillance en ce qui concerne la formation pratique en entreprise. C'est pour cette raison que fut créé le poste de conseiller à l'apprentissage. Actuellement, ce rôle est confié à neuf conseillers qui se déplacent sur le terrain afin qu'apprentis et patrons formateurs aient un interlocuteur pour les conseiller et régler les problèmes qui peuvent apparaître au jour le jour.

- Les conseillers à l'apprentissage pour les professions pour lesquelles la CSL signe coresponsable avec la Chambre de commerce sont :

Maria Dos Santos	Dan Hendriks
Michel Mailliet	Virginie Wagner
Fränz Waldbillig	

- Les conseillers à l'apprentissage pour les professions pour lesquelles la CSL signe coresponsable avec la Chambre des métiers sont :

Marcel Baumann	Chantal Daubenfeld
Tom Goedert	Norbert Wolsfeld

La réforme de la formation professionnelle

Le 19 décembre 2008, la loi portant sur la réforme de la formation professionnelle fut votée.

Au courant de l'année 2009, la CSL a donné son avis relatif à 12 projets de règlements grand-ducaux d'exécution prévus par la loi du 19 décembre 2008 susmentionnée. (voir liste qui reprend l'ensemble des avis donnés par la CSL en 2009 p. 45).

Jusqu'à la rentrée scolaire 2010/2011, la CSL doit encore être saisie d'une dizaine de règlements d'exécution supplémentaires.

Les groupes de travail (nommés équipes curriculaires) composés entre autres de représentants de la CSL travaillent depuis janvier 2008 sur l'élaboration des programmes-cadres des différentes formations professionnelles.

Les premières classes organisées selon la nouvelle disposition débiteront en septembre 2010/2011. Il s'agit des formations phare suivantes :

DAP agriculteur
DAP fleuriste
DAP floriculteur
DAP pépiniériste-paysagiste
DAP maraîcher
DAP opérateur de l'environnement
DAP conseiller en vente
CCP approvisionneur
DT technicien en équipement énergétique et technique de bâtiments
DAP électricien
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

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

Les formations seront organisées de façon modulaire, l'enseignement se fera par compétences et l'examen de fin d'apprentissage sera remplacé par un projet intégré qui permettra de tester à la fois savoir, savoir-faire et savoir-être.

3.2. L'apprentissage pour adultes

Depuis l'entrée en vigueur de l'apprentissage pour adultes en 2000, le nombre de personnes qui suivent une telle formation est en augmentation constante.

Malheureusement, un règlement grand-ducal datant de mai 2007 a quelque peu freiné cet enthousiasme en 2007 et en 2008 par la mise en place de conditions d'accès plus strictes.

En effet, les nouvelles dispositions prévoient que toute personne intéressée par la poursuite d'un apprentissage adulte :

- doit être âgée de 18 ans au moins ;
- ne doit plus être sous régime initial ou sous contrat d'apprentissage initial depuis au moins 12 mois et ;
- doit être affiliée au Centre commun de la sécurité sociale pendant au moins 12 mois, et ce à raison de 20 heures par semaine au moins (nouvelle disposition).

À noter cependant qu'il y a des exceptions concernant l'affiliation à la Sécurité sociale. Par exemple, une personne détentrice d'un CATP ou d'un diplôme de technicien qui désire acquérir un CATP d'une qualification complémentaire peut obtenir une dérogation à la période de carence de 12 mois d'affiliation.

De plus, en fonction de l'expérience professionnelle du postulant, une commission peut décider d'admettre ce dernier en 1^e, 2^e ou 3^e année d'apprentissage.

Évolution de l'apprentissage pour adultes

Années	Nombre de personnes
2000	80 personnes
2001	178 personnes
2002	281 personnes
2003	304 personnes
2004	426 personnes
2005	468 personnes
2006	503 personnes
2007	345 personnes
2008	353 personnes
2009	445 personnes

Source : Service orientation professionnelle

3.3. La formation continue pour adultes : Le LLLC

La formation continue pour adultes

La création de la Chambre des salariés au 1^{er} janvier 2009 a mené à la fusion des anciennes Chambre des employés privés (CEPL) et Chambre de travail (AK). Cette fusion a eu et aura des répercussions sur les activités de formation professionnelle continue existantes à deux niveaux :

- le nombre de ressortissants de la nouvelle chambre est passé d'un coup à 400.000 personnes. Le profil socioéconomique des ressortissants s'est diversifié et les besoins de formation qui en découlent sont plus variés en ce qui concerne les domaines et niveaux d'apprentissage. La CSL devra tenir compte de cette nouvelle donne et tenter d'y répondre par un élargissement horizontal et vertical progressif de son offre de formation ;
- grâce à la mise en commun des bâtiments de la CEPL et de l'AK, l'infrastructure de formation s'est agrandie. La CSL dispose dorénavant de deux centres de formation, le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) à Luxembourg et le Centre de formation et de séminaires (CEFOS) à Remich.



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 plus d'un tiers 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.



Brochure distribuée à quelque 220.000 ménages au Luxembourg

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.

DEPFC – Bureautique	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
DEPFC – Webmarketing	1.4	L'internaute
	et 1.10	Le concepteur multimédia
	et 4.2	Le qualifié en marketing
DEPFC – Développement d'applications bureautiques	1.2	L'utilisateur bureautique – Le tableur
	et 1.3	Le réalisateur en bases de données Access
	et 1.6	Le programmeur d'applications Visual Basic
DEPFC – Développement Web	1.10	Le concepteur multimédia
	ou 1.8	Le gestionnaire de réseaux Windows
	ou 1.9	Le gestionnaire de réseaux Linux
	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
DEPFC – Administration de systèmes informatiques	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
DEPFC – Secrétariat administratif	1.1.	L'utilisateur bureautique – Le traitement de texte
	et 1.2.	L'utilisateur bureautique – Le tableur
	et 6.4.	Le responsable administratif
DEPFC – Comptabilité OPC	2.3.	Le comptable OPC
	et 6.2.	L'utilisateur des produits financiers
DEPFC – Droit	3.2	L'avisé juridique – Droit privé
	et 3.3	L'expert en matière fiscale
	et 3.4	L'avisé juridique – Droit des affaires
DEPFC – Ressources humaines	5.1	Le qualifié en ressources humaines
	et 5.2	Le qualifié en communication interpersonnelle
	et 6.4	Le responsable administratif
DEPFC – Gestion financière	3.3	L'expert en matière fiscale
	et 6.2	L'utilisateur des produits financiers
	et 6.3	Le gestionnaire financier
DEPFC – Approche commerciale et Marketing	4.1	Le professionnel en action commerciale
	et 4.2	Le qualifié en marketing
DEPFC – Gestion comptable	2.1	Le comptable
	et 3.3	L'expert en matière fiscale

DEPFC – Administration	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
DEPFC – Comptabilité et finances	2.1	Le comptable
	et 2.2	L'utilisateur des documents comptables
	et 6.3	Le gestionnaire financier
DEPFC – Secrétariat comptable	2.1	Le comptable
	et 1.2	L'utilisateur bureautique – Le tableur
	et 3.1	L'avisé juridique – Droit privé
DEPFC – Secrétariat ressources humaines	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 3.1	L'avisé juridique – Droit privé

Les trois voies de certification des cours du soir

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 2009, 140 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 présuppose 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 des cours du soir

L'année 2009 a vu la création d'un nouveau profil de formation intitulé « *Der Webentwickler* », de même que l'adaptation d'une série de profils et de modules dans les domaines du droit et des TIC.

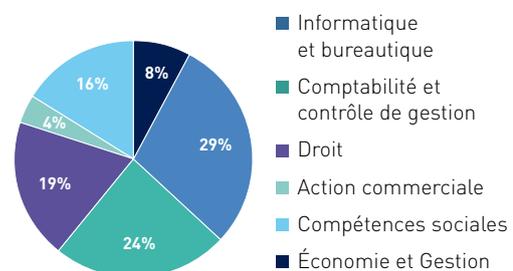
Face à une très forte demande, la CSL a par ailleurs décuplé le nombre de classes des modules de fiscalité en langue anglaise.

Si le LLLC procède régulièrement à des adaptations des contenus des cours du soir, il a entamé en 2009 un projet plus ambitieux qui consiste à réorganiser et harmoniser les profils de formation. Le projet qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité devrait porter ses premiers fruits à la prochaine rentrée académique.

Quelques statistiques sur les cours du soir

Tous domaines confondus, le LLLC a enregistré 5.173 inscriptions en 2009. Les trois domaines d'études les plus populaires ont été les TIC, la comptabilité et le droit.

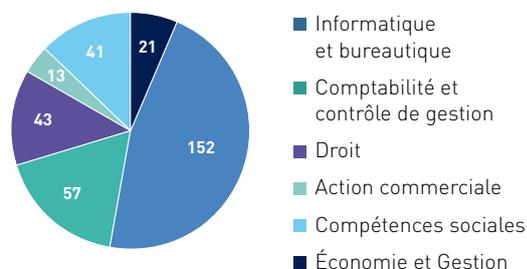
Inscriptions par domaine de formation des cours du soir



2.593 personnes se sont vu décerner un certificat des cours suite à la réussite d'un module de formation.

Le LLLC a de plus délivré 119 diplômes des cours du soir et 4 DEPFC à des candidats ayant cumulé plusieurs certificats ou diplômes de profils déterminés.

Nombre de classes par domaine de formation des cours du soir



Les séminaires

La CSL a proposé des séminaires dans plusieurs domaines de compétences en 2009 :

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

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

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

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

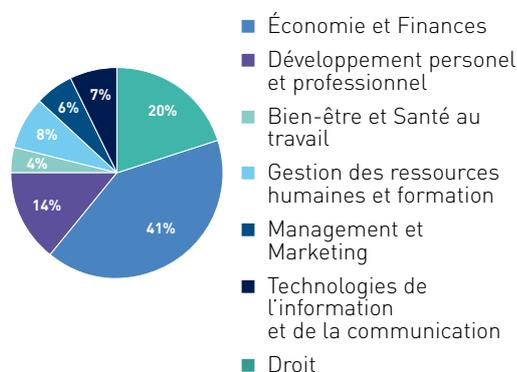


Au total, 1.011 personnes ont participé aux différents séminaires intra-entreprise et inter-entreprise organisés par la Chambre des salariés : 299 personnes pour les séminaires intra-entreprise et 712 pour les séminaires inter-entreprise.

Le détail des participations se présente comme suit :

- 417 participants pour le volet Économie et Finances
- 137 participants pour le volet Développement personnel et professionnel
- 43 participants pour le volet Bien-être et Santé au travail
- 85 participants pour le volet Gestion des ressources humaines et formation
- 58 participants pour le volet Management et Marketing
- 65 participants pour le volet Technologies de l'information et de la communication
- 206 participants pour le volet Droit.

Répartition de la fréquentation par domaine



Les formations pour salariés affectés par le chômage partiel

Suite à la rencontre tripartite du 2 juin 2009, de nouvelles mesures réglementaires furent introduites en matière de chômage partiel. Elles prévoyaient de relever le taux d'indemnisation des salariés en chômage partiel à 90% (normalement il se situe à 80%) à condition qu'ils participent à des mesures de formation continue pendant leurs périodes d'inactivité.

Afin de permettre aux personnes concernées de profiter de ces nouvelles dispositions légales, la Chambre des salariés a organisé à leur intention 38 cours certifiants, 9 séminaires spéciaux et plusieurs formations sur mesure.

Ces dernières ont suscité le plus d'intérêt avec 57 inscriptions dans le domaine de la bureautique.

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'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 2009, les 3 parcours ont connu un nombre élevé de candidatures qui sont passées par un processus de sélection rigoureux, comprenant la présentation d'un dossier, un entretien de motivation devant un jury et, le cas échéant,

la réussite d'un concours d'entrée.

Au total, 76 étudiants ont été inscrits dans un master ou une licence proposés en coopération avec l'Université de Nancy 2 :

- 49 étudiants en Master Administration des Affaires
- 17 étudiants en Master Gestion des Ressources humaines et Organisations
- 10 étudiants en Licence Sciences de Gestion.

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.

La première promotion du Master s'est terminée en automne. Une nouvelle promotion a été lancée de suite. En tout, 33 étudiants ont suivi cette formation continue en 2009.

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

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

Pour répondre à ces besoins du marché de l'emploi, la Chambre des salariés a proposé une nouvelle promotion du Master Banque, Finance, Assurance, Ingénierie financière et commerciale, parcours Fonds et gestion privée en 2009.

Cette formation universitaire consacrée aux métiers techniques et commerciaux de la banque, de la finance et de l'assurance, a été proposée

en coopération avec l'Université Paris Ouest – Nanterre. Elle a été suivie au total par 30 étudiants en 2009.



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 a duré 420 heures ; les cours se sont étalés sur deux années de formation.

24 étudiants étaient inscrits en Licence Psychologie du travail en 2009.

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.

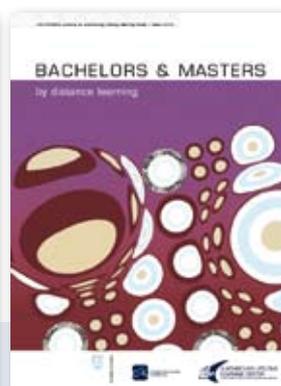
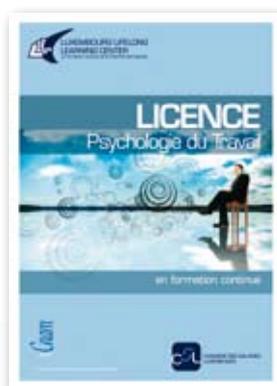
Au début de l'année 2009, l'Open University comptait au Grand-Duché près de 240 étudiants inscrits dans différents parcours de formation.

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.

À 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^e promotion du Diplôme universitaire en Analyse et audit de la RSE a débuté en 2009 et a accueilli 8 inscriptions.



3.3.3. Les formations continues spécialisées

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.

En 2009, 16 étudiants ont suivi la 7^e promotion de la formation de base, tandis que 14 personnes étaient inscrites en formation de spécialisation (4^e promotion).

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.

12 étudiants de la 3^e promotion de la formation de spécialisation ont par ailleurs soutenu leurs mémoires de fin d'études en 2009. Parmi les sujets traités il y avait notamment l'apport de la sophrologie chez les patients souffrant de troubles anxieux généralisés et l'intégration des outils de la sophrologie au water polo.

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.

La Chambre des salariés a lancé une formation continue en coaching en vue d'améliorer les conditions de travail et le bien-être des salariés. Elle a proposé une formation de base, consistant essentiellement en une démarche de réflexion personnelle, et une formation



de spécialisation facultative à l'intention des professionnels ayant un rôle d'encadrement et de motivation au sein d'une entreprise.

14 personnes étaient inscrites dans la 4^e promotion de la formation de base et 9 personnes dans la 3^e promotion de la formation de spécialisation en 2009.

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 les compétences de base pour mettre en place, configurer et maintenir un réseau informatique.

À partir de l'année 2009, 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 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 par exemple : les routeurs et toute la matière y relative est présentée de façon rigoureuse et complète.

La formation **CCNA Discovery**, par contre, ne nécessite aucune compétence quelconque, au-delà de capacités de base pour se servir d'un ordinateur. Cette nouvelle voie de formation fait directement appel aux expériences de réseaux de tous les jours et présente dès le départ tous les composants clés d'un réseau selon

le genre d'environnement pratique de réseau dans lequel les participants travaillent, allant du réseau d'un petit bureau ou d'un bureau à domicile aux modèles plus complexes.

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

En 2009, 10 personnes ont suivi la formation CCNA Exploration et 7 personnes la formation CCNA Discovery.

ICHEC Risk Management et Gestion Financière

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 devient un élément-clé 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 - pour mettre sur pied deux formations continues en Risk Management et en Gestion Financière, c'est qu'elle a voulu apporter un plus à l'économie luxembourgeoise par le biais de la formation continue des cadres.

Les deux programmes offerts 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 obtiendront un certificat de participation.

Les promotions lancées en avril et en octobre 2009, totalisent 27 participants.

ICHEC-Risk Management	12
ICHEC-Gestion Financière	15

Droit appliqué

La Chambre des salariés et l'Institut Universitaire International Luxembourg ont lancé la seconde promotion de leur Formation en droit appliqué en 2009. 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 familiariser avec les bases du droit et de leur permettre de gagner en autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes.

Le programme de la 2^e promotion a été légèrement adapté pour mieux répondre aux besoins des personnes en formation. Ainsi la durée de

la formation a été étendue à 11, 5 journées et le contenu a été structuré en 6 modules faisant l'objet d'une évaluation. 18 personnes ont suivi la formation en Droit appliqué en 2009.

Le partenariat CLS/IUIL a en outre proposé en accompagnement à ce cycle trois séminaires thématiques facultatifs qui étaient ouverts au grand public. Ils portaient sur le droit bancaire et financier, le droit des successions et le recouvrement, la saisie et la faillite.

Les cours se sont déroulés dans les locaux de l'IUIL à Munsbach et au CEFOS à Remich.

Cours de langue luxembourgeoise

La CSL organise depuis l'automne 2009 des cours de langue luxembourgeoise pour débutants. En 2010 des cours de niveau intermédiaire vont s'y ajouter.

Cette offre vise à permettre aux participants :

- d'obtenir un certificat attestant leurs compétences linguistiques en luxembourgeois ;
- de profiter du congé linguistique ;

- de profiter des périodes de chômage partiel pour apprendre le luxembourgeois.

Ces cours ne constituent qu'une première étape pour obtenir un niveau de compétence en compréhension orale et en expression orale suffisant pour acquérir la nationalité luxembourgeoise.

En 2009, 20 personnes étaient inscrites en cours de langue luxembourgeoise, niveau 1.

Formation pour délégués à la sécurité

En 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 a lancé une formation de base pour les délégués à la sécurité.

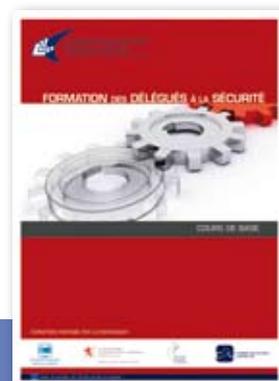
Afin de permettre aux délégués à la sécurité de suivre une formation de base appropriée et telle que prévue par l'article 3 du règlement grand-ducal du 27 septembre 2004, le partenariat a conçu une formation reprenant les matières prévues dans la législation nationale.

Le cours de base se compose de 2 volets principaux qui traitent les matières suivantes :

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

Des cours en langue française et en langue allemande, d'une durée d'un jour, eurent lieu en journée au Centre de Formation et de Séminaires à Remich.

Au total 31 classes regroupant 508 participants ont été ouvertes en 2009.



3.4.4. 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 tel que l'audit et les langues.

La CSL a prévu deux plages d'examen pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests au « *Competence Center* » du LLLC.

De nombreux salariés ont profité de l'offre de la CSL en 2009 : 132 candidats ont passé 18 tests différents.

European Computer Driving Licence

Au Luxembourg, le partenariat Association Luxembourgeoise des Ingénieurs (ALI) 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 :

- Les connaissances générales en informatique
- Le système d'exploitation
- Le traitement de texte
- Le tableur
- La base de données
- Le dessin et la présentation
- La navigation Web et la messagerie.

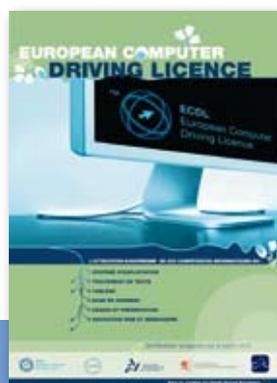
Un premier certificat, l'ECDL Start, est remis aux candidats ayant réussi quatre des sept tests.

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 2009, presque 10 millions de candidats avaient entamé le processus de certification ECDL/ICDL au niveau mondial.

Au Luxembourg, le partenariat CSL-ALI-État luxembourgeois ont délivré en 2009 à 13 des 83 participants le certificat ECDL et à 27 l'ECDL Start.



4. LA FORMATION SYNDICALE : LE CFSL

Création du Centre de Formation Syndicale – CFSL

Un centre de compétences en formation syndicale, santé sécurité et bien-être au travail

En approuvant au 1^{er} semestre 2009, la création d'un nouveau service destiné à l'élaboration de programmes de formation pour délégués et militants syndicaux et spécialisé dans la promotion du bien-être au travail ainsi que des aspects en lien avec les thèmes touchant à la santé et à la sécurité au travail des salariés, la Chambre des salariés du Luxembourg a pris la décision, de créer en son sein un nouveau service pouvant offrir des prestations supplémentaires au service des syndicats présents au niveau de la CSL et de ses adhérents en général.



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG

Au sein du CFSL, une équipe multidisciplinaire composée de spécialistes en formation syndicale, santé et sécurité au travail et en psychologie du travail sera dorénavant au service des syndicats représentés au niveau de la CSL.

La formation de qualité – un outil indispensable pour un travail syndical de qualité

Au vu d'un monde du travail en mutation constante, les mandataires syndicaux sont confrontés de façon permanente à de nouveaux défis vis-à-vis de la défense des intérêts des salariés. C'est dans ce contexte que le nouveau centre de formation vise à procurer, moyennant des programmes de formation, conférences, séminaires et études sur les conditions de travail en relation avec le bien-être du salarié, une offre de for-

mation aux syndicats et à leurs membres leur permettant d'acquérir les connaissances nécessaires afin de mieux pouvoir faire face aux enjeux liés à ce processus.

Au même titre que la formation continue dans la vie professionnelle, la formation syndicale de qualité, représente aujourd'hui une nécessité de première importance pour chaque mandataire syndical dans l'exercice de son ou de ses mandats au service des salariés.

Dans cette optique, le CFSL se voit en tant que partenaire des organisations syndicales dans l'identification des besoins en formation de leurs adhérents, ceci par le biais de l'élaboration de programmes de formation adaptés au plus près aux exigences actuelles. Cette formation, vise dans un premier lieu l'acquisition des connaissances de base indispensables aux nouveaux délégués et par la suite la possibilité du développement des connaissances de base moyennant une spécialisation dans les différents domaines auxquels les acteurs syndicaux se voient confrontés dans le cadre de l'exécution de leurs missions quotidiennes.



Le travail ainsi réalisé par le CFSL, devra conduire à ce qu'un délégué ou un militant syndical bien formé devienne à coup sûr le garant pour l'extériorisation d'une image de marque de qualité de son syndicat vis-à-vis des salariés des entreprises ainsi que vis-à-vis de toute structure syndicale propre aux différentes organisations. Atteindre ce but est doublement important, ceci prioritairement pour contribuer à l'amélioration du dialogue social en général, ainsi que pour l'amélioration des prises de positions du syndicaliste en toute circonstance, par la création d'un rapport de force efficace dans toute relation touchant au dialogue social entre les différents acteurs.

Mis à part la formation syndicale vue dans un sens classique, le CFSL s'occupera dorénavant également de la promotion des thèmes autour de la santé, de la sécurité et du bien-être au

travail. Ces volets étant de première importance dans le monde du travail d'aujourd'hui. La CSL a cru bon d'intégrer ceux-ci au sein du CFSL. Dans ce contexte, le CFSL développera :

- des programmes de formation,
- des articles et conseils en la matière via internet,
- des conférences thématiques sur ces sujets importants,
- des publications destinées à informer sur des sujets précis issus de ces domaines,
- des études sur la situation des salariés dans le monde du travail national.

Ainsi le CFSL se veut le partenaire de référence pour donner des conseils face aux questions et problèmes de tous les jours dans ces domaines.



5. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES : LE CEFOS

À l'instar des infrastructures de la formation continue de la Chambre des employés privés, le CEFOS fait désormais partie du patrimoine de la Chambre des salariés.

Le CEFOS à Remich est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête à la tenue de colloques les plus variés et est louée à toutes associations sans but lucratif ou organisations.



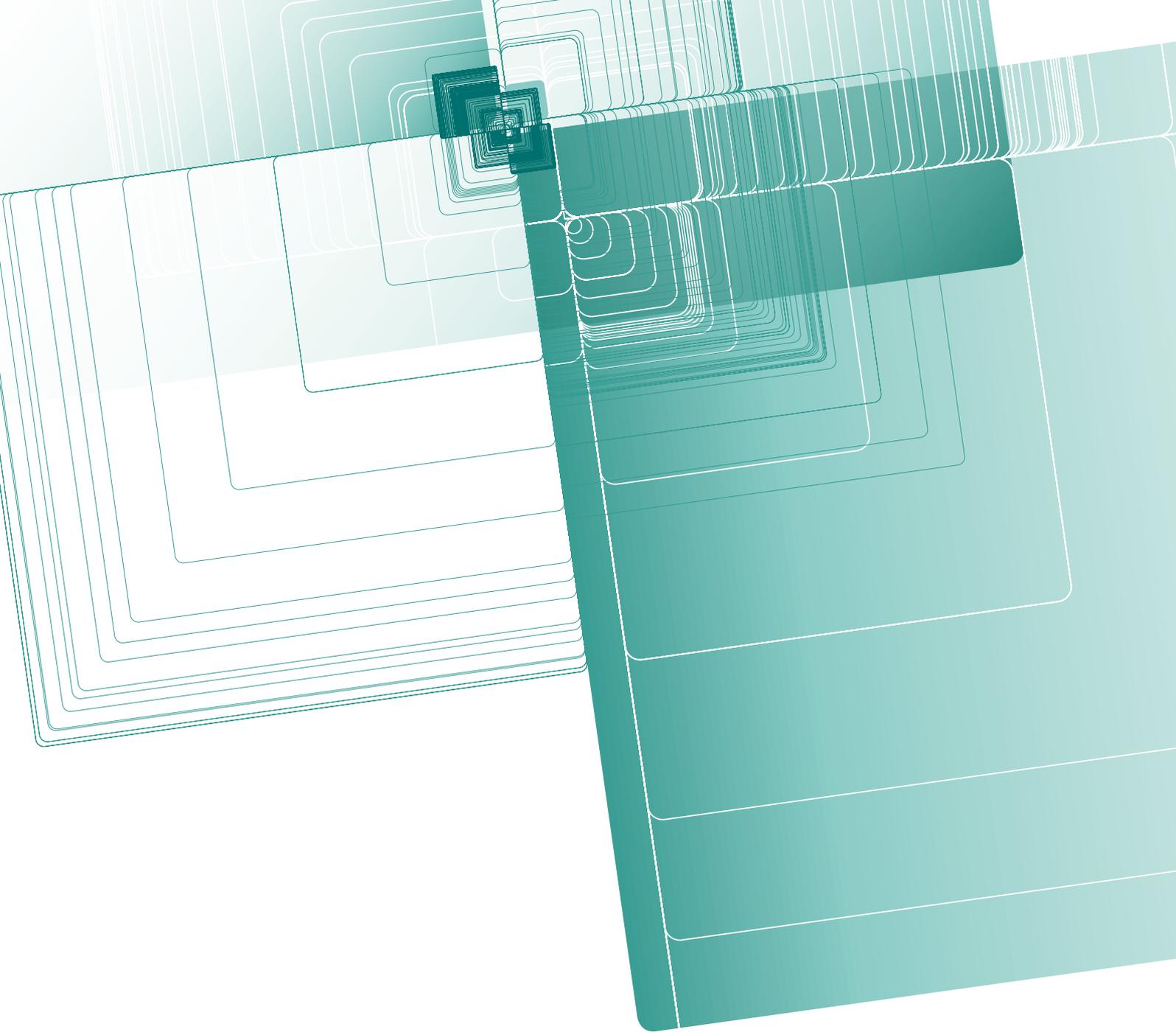
L'infrastructure du CEFOS

- 3.200 m² de surface « habitable » (tous locaux confondus)
- 300 m² de surface salles de conférence
- 8 bureaux
- 7 salles de formation / réunion
- 3 cabines de traduction
- 20 chambres
- 1 restaurant (max. 70 couverts)
- 1 salle multimédia
- 1 espace wellness
- Jeux de quilles
- Parc extérieur
- 100 places de parking



L'occupation de l'infrastructure

Mois	Nuitées	Petits déjeuners	Cafés	Déjeuners	Pauses-café	Dîners	Locations salles
JANVIER	76	76	599	632	1.017	149	29
FÉVRIER	54	54	600	676	1.467	119	27
MARS	101	135	904	1.129	2.125	89	31
AVRIL	181	189	697	876	1.583	218	42
MAI	184	217	653	929	1.690	236	28
JUIN	72	74	835	761	1.551	112	29
JUILLET	431	431	902	1.164	2.036	337	40
AOÛT	116	414	12	69	69	80	6
SEPTEMBRE	271	271	831	1.095	2.154	244	38
OCTOBRE	206	253	1.021	1.235	2.641	177	44
NOVEMBRE	221	235	1.177	1.367	2.712	348	65
DÉCEMBRE	178	199	725	847	1.791	175	47
TOTAUX	2.091	2.548	8.956	10.780	20.836	2.284	426



PARTIE III : LA POLITIQUE DE COMMUNICATION ET D'INFORMATION

1. L'ÉLABORATION ET LA CRÉATION DE NOUVEAUX LOGOS	p. 73
2. LA RÉALISATION D'UN NOUVEAU SITE INTERNET	p. 74
3. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES, ENTREVUES ET RENCONTRES	p. 75
4. LES PUBLICATIONS ET LA MISE À DISPOSITION D'INFORMATION	p. 80
5. LA RELATION AVEC LA PRESSE	p. 84

1. L'ÉLABORATION ET LA CRÉATION DE NOUVEAUX LOGOS

La création du logo de la CSL et de sa charte graphique

En octobre 2008, les anciennes Chambre des employés privés et Chambre de travail ont lancé un concours entre 5 agences de communication qui avait pour objet la création du logo de la nouvelle Chambre des salariés du Luxembourg afin de donner une identité visuelle propre à cette nouvelle institution.

Une fois que le logo fut choisi, toute une nouvelle charte graphique a été élaborée par la suite permettant de reconnaître immédiatement la nouvelle chambre, ses activités et ses services, dans toute situation.

Les logos des deux centres de formation CEFOS et LLLC n'ont pas été modifiés. Seule une légère adaptation au niveau de la typographie y a été apportée afin d'harmoniser la nouvelle identité visuelle de la Chambre des salariés.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTER
La formation continue de la Chambre des salariés



CENTRE DE FORMATION ET DE SEMINAIRES
REMICH

La création du logo de la CFSL

En juin 2009, suite à la création du nouveau « Centre de Formation Syndicale Luxembourg », la Chambre des salariés a décidé de lancer un deuxième concours entre agences de publicité pour la création d'un logo permettant de bien



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG

visualiser cette nouvelle identité de la CSL auprès du grand public et plus particulièrement auprès des délégués du personnel et des salariés en général.

Le logo de la CFSL reprend la typographie et les formes du logo de la CSL, afin de manifester le lien qui existe entre les deux instances. Cela permet en outre un usage homogène et complémentaire des deux logos. Les couleurs ont toutefois été inversées dans le sigle de la CFSL afin d'offrir un signe distinctif.

2. LA RÉALISATION D'UN NOUVEAU SITE INTERNET

Suite au développement de la charte graphique de la CSL, il va de soi que la nouvelle chambre a développé un nouveau layout pour son site internet. Ce dernier avait comme objectif de dynamiser l'image, de regrouper

et de visualiser ses nouvelles identités de la Chambre, à savoir : le LLLC, le CFSL et le CEFOS.

Le site lancé en janvier n'a cessé d'accroître son succès auprès du public.



3. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES, ENTREVUES ET RENCONTRES

Le 17 janvier : Réception de Nouvel An

C'est devant une salle comble que Jean-Claude Reding, président de la toute nouvelle chambre, a pu prononcer ses meilleurs vœux. Lors de son discours, il a assuré à l'assistance

que tout en prenant des initiatives innovantes, les travaux de la nouvelle chambre se situeraient dans la continuité de ceux effectués par les deux « anciennes » chambres salariales.



De nombreuses personnalités se sont déplacées, notamment le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen et Mars Di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale.

Le 3 février : Colloque « Protection du climat et perspectives économiques et de l'emploi »

Un colloque est organisé par le Ministère de l'Environnement en collaboration avec le Ministère de l'Économie et du Commerce extérieur et la Chambre des salariés.

Pendant toute une matinée, le Dr. Dieter Ewringmann de l'Institut de Recherche financier de l'Université de Cologne ainsi que 130 chercheurs, représentants du Gouvernement,

patrons, salariés et ONG se sont penchés sur la problématique de l'écologie et de l'emploi. En guise de conclusion s'est imposée la constatation que les exigences écologiques n'ont pas seulement des conséquences économiques, elles ont aussi un impact social, notamment sur les emplois. D'où la nécessité de ne pas seulement s'arrêter à la dichotomie apparente « économie-écologie ».



De gauche à droite : Simone Polver, ministre de l'Économie et du Commerce extérieur ; Henri Haine, ministre de l'Environnement ; Dr. Dieter Ewringmann, Institut de Recherche financier de l'Université de Cologne ; Lucien Lux, ministre de l'Environnement ; Jean-Claude Reding, président de la CSL ; Jeannot Krecké, ministre de l'Économie et du Commerce extérieur.

Le 19 février : Remise des diplômes universitaires

La Chambre des salariés a procédé à la traditionnelle remise des diplômes universitaires aux lauréats 13^e promotion du Master en Administration des Affaires de l'I.A.E. de Nancy 2, ainsi qu'à la remise des Bachelors et Masters de l'Open University.

Monsieur Marc Fischbach, médiateur du Grand-Duché de Luxembourg, a fait l'honneur de parrainer ces deux promotions.

En tout, 61 lauréats ont vu leurs efforts récompensés par un diplôme universitaire.

Il s'agit de :

- 24 Masters en Administration des Affaires de l'Université Nancy 2 ;
- 37 Certificats de l'Open University dont 9 Bachelors et 16 Masters dans différentes spécialités.



Les 13-15 et 20-21 mars : Présence de la CSL à la Bourse nationale de l'Emploi et au 26^e Festival des migrations

Répondant à l'appel du ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, la Chambre des salariés a participé à la Bourse nationale de l'Emploi dont le but était de mettre en relation des entreprises qui embauchent avec des personnes à la recherche d'un emploi.

Dans le cadre de sa politique d'information, la CSL était, pour la première fois, présente au Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté organisé par le Comité de liaison des associations d'étrangers. C'était l'occasion de pouvoir informer le public multiculturel présent pendant ces 3 jours sur les missions et les activités de la nouvelle Chambre.

Le 13 mai : Colloque « Crise économique planétaire : les répercussions sur la santé, l'environnement du travail et l'entreprise »

En collaboration avec le ministère de la Santé, le Conservatoire national des arts et métiers de Lorraine (Cnam), l'Association européenne pour la promotion de santé (APES), la Chambre des salariés avait organisé un colloque abordant les thèmes suivants : présentation de la 4^e enquête sur les conditions de travail en Europe ; nécessité de former les ingénieurs et managers à la santé au travail.

Les intervenants de cette conférence étaient : le Pr. Roger Darioli, titulaire de la chaire Médecine des Assurances, Université de Lausanne (CH); Jean-Michel Miller, directeur de recherche de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (IRL); Christian Trontin, chargé d'études à l'Institut national de recherche et de sécurité (F); Pr. William Dab, titulaire de la chaire Hygiène et Sécurité au Cnam et ancien directeur de la santé au ministère de la Santé en France.

Le 7 juin :
Conférence « State of Working America »

Lawrence Mishel, président de l'Institut de politique et économique (EPI), un cercle de réflexion basé à Washington DC, a été invité par le Luxembourg Income Study, l'Observatoire de la Compétitivité et la Chambre des salariés pour tenir une conférence sur l'état de l'économie américaine. Le conférencier constate que les inégalités salariales se sont creusées depuis 30 ans aux États-Unis. Parmi les solutions préconisées pour les États-Unis par M. Mishel, figure une protection sociale universelle telle qu'elle en existe en Europe.



M. Lawrence Mishel (EPI)

Le 16 juin :
Remise des diplômes des cours du soir « Promo 2009 »

Comme chaque année, la Chambre des salariés a invité les personnes ayant réussi avec succès les 5 à 6 modules d'un profil à la cérémonie de remise des diplômes des cours du soir. Conjointement, le commissaire de Gouvernement aux examens, Siggie Koenig et Jean-Claude Reding ont remis 120 diplômes officiels du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle aux lauréats. M. Koenig en a profité pour transmettre les félicitations de la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Mady Delvaux-Stehres.



De gauche à droite : Jean-Claude Reding, président de la CSL ; Roger Melmer, directeur adjoint de la CSL ; Siggie Koenig, commissaire du Gouvernement aux examens ; René Pizzaferrri, directeur de la CSL.



Le 25 septembre : Rencontre avec le ministre du Travail et de l'Emploi

En date du 25 septembre 2009, Nicolas Schmit, le nouveau ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et, à ce titre, ministre de tutelle de la Chambre des salariés, s'est rendu au siège de celle-ci. Il a été accueilli par le comité, le président, Jean-Claude Reding, et par la direction, Norbert Tremuth et René Pizzaferrri.

Le but de cette visite était, entre autres, d'avoir un échange de vues sur le taux de participation aux élections sociales de 2008 et sur les dossiers socio-économiques d'actualité.

Par ailleurs, M. Schmit a été informé de l'évolution des offres de formation continue que la CSL propose depuis l'été dernier dans le cadre de la lutte contre le chômage.

En guise de conclusion, les parties ont souligné qu'elles entendent approfondir la coopération des deux institutions.



De droite à gauche : René Pizzaferrri, Norbert Tremuth, directeurs de la CSL ; Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration ; Jean-Claude Reding, président de la CSL.

Le 15 octobre : Rencontre entre le ministre du Travail et de l'Emploi et les membres de l'assemblée plénière

En date du 15 octobre 2009, Nicolas Schmit, a honoré de sa présence l'assemblée plénière.

Lors de son intervention devant les 60 membres, le ministre a exposé les grandes lignes du programme gouvernemental dans le domaine de l'emploi ainsi que ses préoccupations premières en tant que ministre du Travail et de l'Emploi.

Il a insisté sur le fait qu'en période actuelle de crise, il est important de maintenir le dialogue

entre les partenaires sociaux afin de sauvegarder le modèle social luxembourgeois. Selon Nicolas Schmit, c'est ensemble qu'ils devront développer des mesures qui permettront de résorber le chômage.

Il compte sur les travaux de réflexion de la Chambre des salariés qui, seront pris en compte lors de l'élaboration de la politique économique et sociale future.



De droite à gauche : Estelle Winter, vice-présidente ; Norbert Tremuth, directeur ; Jean-Claude Reding, président ; Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration ; René Pizzaferrri, directeur et Marc Glesener, vice-président.



L'assemblée plénière.

Les 20-21 novembre et 3-4 décembre :

La Chambre des salariés présente aux congrès nationaux du LCGB et de l'OGBL

Pendant ces deux manifestations, la Chambre des salariés a mis à disposition des syndicalistes des nouvelles brochures d'information, notamment sur le droit du travail, sur les mesures d'ordre familiales dans le système de retraite au

Luxembourg et sur la nouvelle loi créant un nouveau contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique (CIE-EP) et sur les adaptations du Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE) et du Contrat d'Appui-Emploi (CAE).

Le 15 décembre :

Rencontre du ministre de la Santé et de la Sécurité sociale avec l'assemblée plénière

La Chambre des salariés a invité Mars Di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, lors de sa dernière assemblée plénière de l'année. Le but de la visite

était de présenter la politique que le Gouvernement compte poursuivre en matière de santé et de sécurité sociale durant la présente période de législature.



L'assemblée plénière.



Mars Di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale.

4. LES PUBLICATIONS ET LA MISE À DISPOSITION D'INFORMATIONS

Souhaitant rester fidèle à la politique d'information des deux anciennes chambres, la CSL a consacré une partie importante de ses activités :

- à la réalisation de nouvelles publications ;
- à la diffusion de divers types d'information ;
- à la documentation concernant ses ressortissants.

4.1. Les publications classiques

La Chambre des salariés se présente

Au mois de septembre, deux plaquettes présentant plus en détail les activités des deux centres de formation de la CSL sont mises à la disposition du public.

Afin d'assurer une meilleure visibilité des missions, des activités ainsi que le fonctionnement de la nouvelle chambre, une plaquette de présentation est éditée en novembre.



Septembre /
Novembre 2009

Elles sont mises
gratuitement à
disposition des
intéressés.

Droit du travail - l'application pratique sous forme de modèles-types *Arbeitsrecht - die praktische Anwendung des Arbeitsrechts*

Cette publication contenant une compilation de 31 modèles-types sous forme de lettres, contrats, requêtes et autres documents, doit permettre avant tout aux salariés ayant un statut de droit privé, mais aussi dans une certaine mesure à leurs employeurs, d'appliquer correctement les règles énoncées par les différents textes de lois.

Il s'agit d'une réédition, anciennement paru sous le sigle « CEP-L Collection » qui tient compte des textes en vigueur au 1^{er} septembre 2009.

Une nouveauté par rapport à l'ancienne publication de la CEP-L est qu'une version allemande y est intégrée.



Novembre 2009

Parue dans série
« CSL collection »

NOUVEAUTÉ

Dans le cadre de sa politique d'information à ses ressortissants sur les dispositions légales les concernant, la Chambre des salariés a ajouté une nouvelle série nommée :

« La CSL vous informe »

Les mesures d'ordre familial dans le système de retraite luxembourgeois **Die Familienleistungen im luxemburgischen Rentensystem**

Cette brochure met brièvement en exergue quelques mesures spécifiques à la législation luxembourgeoise, qui permettent de parfaire la durée d'assurance vieillesse d'un parent alors qu'il a interrompu sa vie professionnelle pour des « *raisons familiales* ».



Novembre 2009

Parue dans la série
« La CSL vous informe »

Le nouveau contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique (CIE-EP)

La CSL présente la loi du 27 octobre 2009 qui contient certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes et modifiant certaines dispositions du Code du travail.



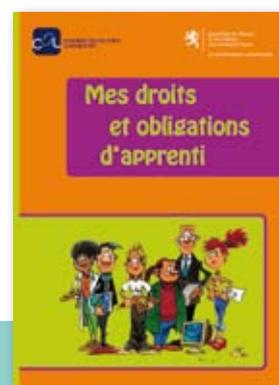
Novembre 2009

Parue dans la série
« La CSL vous informe »

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

La Chambre des salariés et le service d'Orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi ont édité cette publication pour renseigner les apprentis sur leurs principaux droits et obligations et leur donner des réponses aux questions concernant leur apprentissage.

Les conseillers à l'apprentissage des chambres professionnelles distribuent ce guide auprès des élèves en première année d'apprentissage à la rentrée scolaire.



Septembre 2009

Publication commune :
CSL, OP et ADEM



Juillet 2009

Rétrospective économique et législative

En juillet 2009, la CSL publie un document sur l'évolution économique et sur les changements du droit social des cinq dernières années au Luxembourg.

Les dépliants du LLLC

Le Luxembourg Lifelong Learning a élaboré une plaquette descriptive pour chacune de ses offres de formation. Pour 2009, il a publié une vingtaine de dépliants.

Pour la rentrée académique en septembre 2009, le LLLC a envoyé à chaque ménage au Luxembourg un catalogue qui comprend la mise à jour du programme des cours de soir, les nouvelles formations proposées pour l'année 2009-2010, ainsi que la présentation des diverses activités de la CSL et son fonctionnement.

Au total, 220.000 imprimés ont été distribués dans le but de recruter de nouveaux participants aux formations et pour fidéliser les participants existants.

Ils sont mis gratuitement à disposition des intéressés.



4.2. Les newsletters virtuelles

A côté de ses publications classiques, la CSL, soucieuse de diffuser des informations et de la documentation en relation avec le monde du travail, a décidé d'éditer des newsletters électroniques envoyées à intervalles réguliers ou en fonction des actualités.

En 2009, la CSL a édité des nouveaux numéros dans la série des **EcoNews**, reprise de l'ancienne Chambre des employés privés. Ces news mettent en exergue les évolutions socio-économiques marquantes du Luxembourg.

En novembre, la Chambre des salariés décide de créer une nouvelle newsletter, qui porte le nom d'**InfosJuridiques**. Elle a pour objet de faire connaître l'interprétation des décisions faites par les différents tribunaux en matière du droit de travail au Luxembourg.

Depuis novembre, le grand public peut s'abonner gratuitement aux deux lettres d'informations sur simple demande. En décembre, les info-lettres sont envoyées par voie électronique à plus de 100 destinataires.

4.2.1. EcoNews

La Chambre des salariés a réalisé six EcoNews au courant de l'année 2009 portant sur les thèmes suivants :

EcoNews N°1 avril :

Le nombre de jeunes en mesure d'emploi est en chute libre

EcoNews N°2 juin :

Quasi-stagnation des salaires au Luxembourg

EcoNews N°3 septembre :

Des inégalités salariales croissantes

EcoNews N°4 octobre :

PIB 2008 : sans le savoir le Luxembourg était plus riche de 2,7 milliards

EcoNews N°5 octobre :

De l'instabilité des résultats relatifs aux finances publiques

EcoNews N°6 novembre :

Coût salarial unitaire : une chute vertigineuse



4.2.2. InfosJuridiques

Depuis novembre, trois numéros sont parus traitant sur les sujets suivants :

InfosJuridiques N°1 novembre :

- Validité de la clause d'un contrat de travail
- Risque des entreprises
- Harcèlement moral

InfosJuridiques N°2 décembre :

- Le droit au congé et son report
- Voiture de service à usage mixte et dispense de travail pendant le préavis légal
- Surveillance sur le lieu de travail
- Boire de l'alcool en public pendant un congé de maladie avec sorties autorisées peut constituer un motif de licenciement

InfosJuridiques N°3 décembre :

- La grippe H1N1 est une maladie normale au sens du droit du travail et du droit de la Sécurité sociale



5. LA RELATION AVEC LA PRESSE

Restant fidèle à la ligne de conduite en matière de politique d'information des deux anciennes chambres, la Chambre des salariés a transmis une quinzaine de communiqués de presse 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 2009.

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

06 mars 2009 **Contribution CSL/Tripartite**

Les responsables de la Chambre des salariés ont exposé et commenté la contribution aux débats du Comité de Coordination Tripartite. (voir p.49)

04 avril 2009 **Plan de conjoncture du Gouvernement**

La Chambre des salariés a exposé son analyse concernant le Plan de soutien à la conjoncture du Gouvernement et les documents présentés lors des débats au sein du Comité de Coordination Tripartite.

02 juillet 2009 **Compétitivité vs cohésion sociale**

Voulant contribuer aux débats politique et économique de l'été 2009, la CSL publie une note qu'elle a remise au Gouvernement et aux partis politiques. (voir p.47)

23 septembre 2009 **Nouveautés en Formation continue 2009-2010**

Comme chaque année, la presse est invitée à prendre connaissance des nouvelles offres des cours du soir ainsi que des nouvelles formations que le LLLC propose en partenariat avec des institutions de formations réputées.

6 novembre 2009 **Présentation de l'avis sur le budget d'État**

La Chambre des salariés a présenté son avis relatif au projet de loi concernant le budget de recettes et de dépenses de l'État pour l'exercice 2010. (voir p.52)

En 2009, RTL Radio a demandé à la Chambre des salariés d'intervenir dans sa rubrique intitulée « carte blanche économique ». Il s'agit d'une rubrique hebdomadaire où des acteurs de l'économie luxembourgeoise sont invités à s'exprimer sur l'actualité économique et sociale du Luxembourg.

Mars 2009

CARTE BLANCHE ÉCONOMIQUE PAR NORBERT TREMUTH
JIDDEREE SCHWÄTZT VUN DER INTERNATIONALER FINANZKRIS DÉI
SECH OP D'REALEKONOMIE AUSGEDEHNT HUET

Mä wou kënt dës Kris wierklech hier?

Et ass nun emol eng batter Tatsaach, dass d'Ekonomie schonns vill méi lues gedréint huet éier an Europa, an och bei ons hei zu Lëtzebuerg, vun der grousser internationaler Finanzkris geschwat gouf.

Ugefaang huet dat Ganzt wéi d'Consommation an der Eurozon zeréckgaang ass.

Dat war an der Mëtt vum Joer 2007. D'Energiepräisser si massiv an d'Luucht gaangen.

D'Präisser vun der Alimentation si regelrecht explodéiert an hunn der Kafkraaft vun de Stéit, an net nëmmen dene mat klengen Akommen, staark zougesat.

D'Präisser vum Logement si weider geklommen; derbäi kommen nach relativ héich Zënsen, déi eng weider Belaaschtung fir all Stot duergestallt hunn.

Virun allem an Amerika, konnten op emol vill Leit hir Scholden net méi zeréckbezuelen, an anstatt mam Obama ze soen «*Yes we can*», hunn sie missen äntweren «*No, we can't*», hunn hier Heiser a Wunnenge misste verloossen a souzen op der Strooss.

An Amerika ass de System, den op d'Verschuldung vun de Stéit opgebaut war, zesummegebrach.

Firwat kouw et zu der Verschuldung?

Iwwer Joere sinn an Amerika déi Kleng- a Mëttelgehälter net méi geklommen, a fir de Liewensniveau ze halen, hunn d'Leit sech misse verschëlde.

D'Haptursaach vun der heiteger déifgräifender Kris ass ouni Zweifel en ekonomesche System deen ëmmer méi zu Laaschte vun dene klengen a mëttlere Gehälter goug.

Et war wichteg, dass de Finanzsektor vun de Regierungen ënnert d'Äerm gegruff krut, fir e komplette Blocage vun den Ekonomien zu verhënneren.

Natierlech dierf ee sech awer net mat engem einfache Subventionnement vun engem Sektor zefridde ginn, wéi dat deemools bei der Kris am Stolsektor de Fall war.

Et ass iwwert de Finanzsektor eraus néideg fir an der Ekonomie eSystem vum Finanzkapitalismus, a Fro ze stellen. Dat ass e System den op dem kuerzfristige Rendement berout; dat geet op Käschten vu langfristigen Investissementer an domat op Käschten vun der Produktivitéit.

A loosst mech ofschléissend nach eppes soen: an der heiteger Krisensituatioun gesin mer wéi wichteg et ass e gutt funktionéierende System vu sozialer Ofsécherung ze hunn.

Wou wäer mer dann zum Beispill haut drun, wa mer op déi gelauschtert hätten, déi am Pensiounssystem e Kapitaldeckungssystem aféiere wollten.

Da wär et eis wuel gaange wéi villen Amerikaner, déi hir Pensiounspréich mat engem Coup verluer hunn.

Juin 2009

CARTE BLANCHE ÉCONOMIQUE PAR SYLVAIN HOFFMANN SOZIALSYSTEM

Mir wëssen alleguer, dass mer am Moment an enger wirtschaftlech, mee awer virun allem och sozial, schwiereger Situatioun sinn.

Trotzdem riskéiere mer elo schonns Diskussiounen ze kréien iwwert d'Käschte vun eisem Sozialsystem wéinst budgetären Engpäss, déi elo während e puer Joer logescherweis op eis duerkommen.

Dat wéinst der Kris, mee awer och wéinst volontaristeschen Antikrisemesuren, déi iwwerens vun alle Sozialpartner gedroe ginn.

Vergiesse mer net, dass d'Dépense vun eisem Sozialsystem, par Rapport zu eisem PIB, wäit ënnert der europäescher Moyenne leien. En plus, ass di finanziell Situatioun vun eiser Sécurité sociale strukturell gesond.

Wéi mer wëssen, gëtt eis Sécurité sociale zu engem gudden Deel iwwert d'Steiere matfinanziert. Wann et dann eng Kéier zu strukturellen Déséquilibre kënn, da muss een och kënnen iwwert sozialgerecht Mesuren op der Recettesäit nodenken, an net nëmme probéieren d'Dépenses, spréich d'Leeschungen ze kieren.

T'ass och esou dass, laut internationale Studien, de Niveau vun den ëffentleche Recetten am PIB, kee negativen Impakt op d'Croissance vun engem Land huet.

Par Konter kann ee soen, dass et en Zesammenhang gëtt, tëschent dem Niveau vun den ëffentleche Recetten an den Inégalitëten déi et an engem Land ginn.

Wat d'ëffentlech Recette méi héich sinn, wat d'Inégalitéité méi déif sinn, a wat och d'Kanneraarmut an d'Aarmut allgeméng méi déif sinn.

Et huet och kee Wäert fir iwwert d'Privatisierung vun de soziale Systemer ze schwätzen, fir se méi effizient ze maachen. Dat sinn onser Meenung no Märecher a féiert héchstens zu engem manner soziale System: den amerikanesche Gesondheetssystem ass zum Beispill wesentlech méi deier, awer wahrscheinlech

manner effizient a sozial gerecht, wéi dee lëtzebuurger.

Déi sozial Offfiederung huet awer och nach eng wirtschaftlech Funktioun. Andeems se de Konsum vun de Ménage stäipt, kann se hëllef de Wirtschaftswuesstem zu Lëtzebuerg ze stëtzen, a virun allem dene Secteuren an Entreprises déi fir den nationale Marché schaffen, ënnert d'Äerm gräifen.

En plus gëtt et och en Zesammenhang tëschent de Sozialleeschungen an der Produktivitéit vun enger Economie. D'OCDE huet an enger Étude festgestallt, dass an dene Länner, an dene d'Sozialausgaben méi héich sinn, d'Salarié'en och méi produktiv sinn.

A vergiesse mer net, dass di skandinavesch Länner, déi an internationale Vergläicher oft als Beispill zitiiert ginn, wat hier wiirtschaftlech, sozial, mee awer och schoulesch Performancë betrëfft, och relativ héich Sozialausgaben hunn.

T'ass och esou dass duerch di ëffentlech Ausgaben, Dausende vu Leit zu Lëtzebuerg beschäftegt ginn. Am Gesondheits- a Sozialberäich schaffen am ganzen zum Beispill méi wéi 30.000 Leit.

Dee Secteur ass deemno e wichtegt Rad an eiser Economie, a gëtt an Zukunft wahrscheinlech nach méi wichteg.

Et soll een also net higoen, an d'Wirtschaftskris, an déi doraus resultierend budgetär Schwierigkeeten als Virwand huelen, fir sozial Aschneidungen ze maachen. Et wär besser sech drop ze konzentréieren fir d'Ursaache vun der Kris ze bekämpfen, an ze verhënnern, dass sech esou eng Kris ka reproduzéieren.

Octobre 2009

CARTE BLANCHE ÉCONOMIQUE PAR NORBERT TREMUTH FINANZKRIS: WEEN HUET GESOT?

Virun engem Joer hu mer fir d'éischt vun enger Subprime-Kris an den USA geschwat.

Nach bis viru kuerzem waren d'Experten der Meenung datt déi Kris Europa an och Lëtzebuerg wuel kaum staark a Matleedenschaft zéie géif.

An dunn, aus heiterem Himmel, virun eppes méi wéi zwou Wochen, huet et geheescht: d'Fortis steet virun der Faillite, a kuerz drop och, datt Dexia massiv Schwieregkeeten hätt.

Ech well hei net d'Fro opwerfen wien dann um Niveau vum Bankmanagement versot huet : et ass souwisou e Problem vum ganze System. Mee eng Fro muss dach gestalt ginn.

Di national Kontrollautoritéiten an Zentralbanken, an un hirer Spëtz di europäesch Zentralbank mat hiren héichqualifizierten Experten, di jo e gudden Abléck an d'Bankgeschäfte hei an Europa misten hunn, hu sie näischt am Virfeld gemierkt? Konnten se d'Politik net virwarnen? Wéi ass et mat der Koordinatioun um europäeschen Niveau vun den nationale Kontrollautoritéiten?

Anstatt wéi kleng Epicieren d'Inflatioun bis dräi Plazen hannert dem Komma auszerechnen an opzepasst dass am europäesche Raum d'Gehälter nëmme net ze séier klamme fir dass Europa kompetitiv bleiwe soll, hätten se besser gehat den Finanzmaart am An ze behalen.

Missten net zumindest, wéi dat an der Belsch geschitt ass, déi national zoustänneg Autoritéiten, also d'CSSF an d'Zentralbank, an der zoustänneger Chamberskommissioun Ried an Äntwert stoen?

Mee schwätze mer léiwer vun deenen déi an dëser Kris Gottseidank net versot hun an zwär enner anerem di Lëtzebuerg Regierung.

All Respekt fir hiert prompt Agräifen, dat verhënnert huet, dass vill Leit hier Aarbechtsplaz verluer hätten an vill kleng Spuerer vläicht all hier Erspuertes.

An dem Zesummenhang ass et och ze begréisen dass trotz der schwiereger Lag, di Lëtzebuerg Regierung festhält un hirer vertrauensbildender Politik fir mat gezielte Moossnahmen d'Kafkraaft vun den Salarieeën, déi di lescht Zäit staark gelidden huet, eropzesetzen.

Di virgesinn steierlech Erlichterungen sinn en éischte, wichtige Schrëtt an déi richteg Richtung.

Doriwereraus wär et och wichtig fir den Index nees direkt voll spillen ze loossen.

Well eent ass jo kloer: et war net de klenge Salarie mat sengen Indexranchen, den des Finanzkris ausgeléist huet, mä e riskéiert à terme duerfir bezuelen ze mussen.

Février 2009

CARTE BLANCHE ÉCONOMIQUE PAR RENÉ PIZZAFERRI DEN INDEX DIREKT!

D'Fuederung, den Indexmechanismus erem direkt a Kraaft ze setzen, ass de Moment en Thema dat eng grouss Majoritéit vun eise Leit beschäftegt.

Déi automatesch Upassung ass op Basis vun enger Tripartite-décisioun vun 2006 äusser Kraaft gesat ginn an duerch Upassungen op festgelueten Zätpunkten ersat ginn.

Dat woar eng Aktioun déi et sollt erlaben, de Budget an d'Glächgewicht ze brengen. Haut wësse mer, dat déi deemoleg Verhandlungen op falschen Viraussoe baséiert hunn, bewusst oder onbewusst.

Den Indexmechanismus de mer hunn, ass en Instrument dat regelméisseg de Kafkraaftverloscht ausgläicht deen durch d'Inflatioun entsteet.

Et ass keen Instrument fir Lounpolitik ze maachen!

Dat géif awer geschéien, wann een déi Upassungen op een Deel Loun gif beschränken.

An deene Länner wou e sou en Mechanismus net besteet, gëtt iwwer Lounverhandlungen niewend der Upassung vun den Leen un d'Produktivitätssteigerung och iwer d'Upassung vun de Leen un d'Deirecht verhandelt. Dat bedeit vill Sozialonrou wat sech jo neegatif op Wirtschaft auswierkt.

Dat bedeit awer och fir déi Aarbechter dass sie ganz ënnerschidlech oder keng Upassungen kréien.

A Lëtzebuerg sinn e bësse méi wéi 50% vun den Aarbechter duerch e Kollektivvertrag ofgeséichert. Fir all déi aner ass d'Indexupassung déi eenzeg Manéier, fir dass d'Kafkraaft vun hierem Louen net erof geet.

E leider ëmmer méi groussen Deel vun deene Leit verdingt just de Mindestloun oder kritt esou guer nëmme den RMG.

Mer wëssen datt e groussen Deel vun eiser Bevölkerung an der Oarmut liewt.

Et kann jo net de Wonsch sinn, deen Deel nach wuessen ze loossen?

Schaffen wan een Hunger huet, ass schweer!

Duerch déi héich Inflatioun de mer haut hunn (3,7% fir 2008, nom Statec), a wou vun der Regierung versprach ginn woar, datt déi nidreg gehalen giff ginn, kréien déi Familien ëmmer manner op den Dësch.

En aneren groussen Deel vun eiser Bevölkerung sinn eis Rentnerfamilien déi och nët matt engem Patron verhandelen kënnen fir datt de Kaafkraaftverloscht vun hieren Renten kompenséiert soll ginn. Mussen si wéi fréier all Kéier erëm op d'Strooss goën fir eng Upassung ze kréien?

D'Regierung huet elo ugekennegt, dass den 1. Januar 2009 d'Renten, de Mindestloun an den RMG ëm 2% eropgesat giffe ginn.

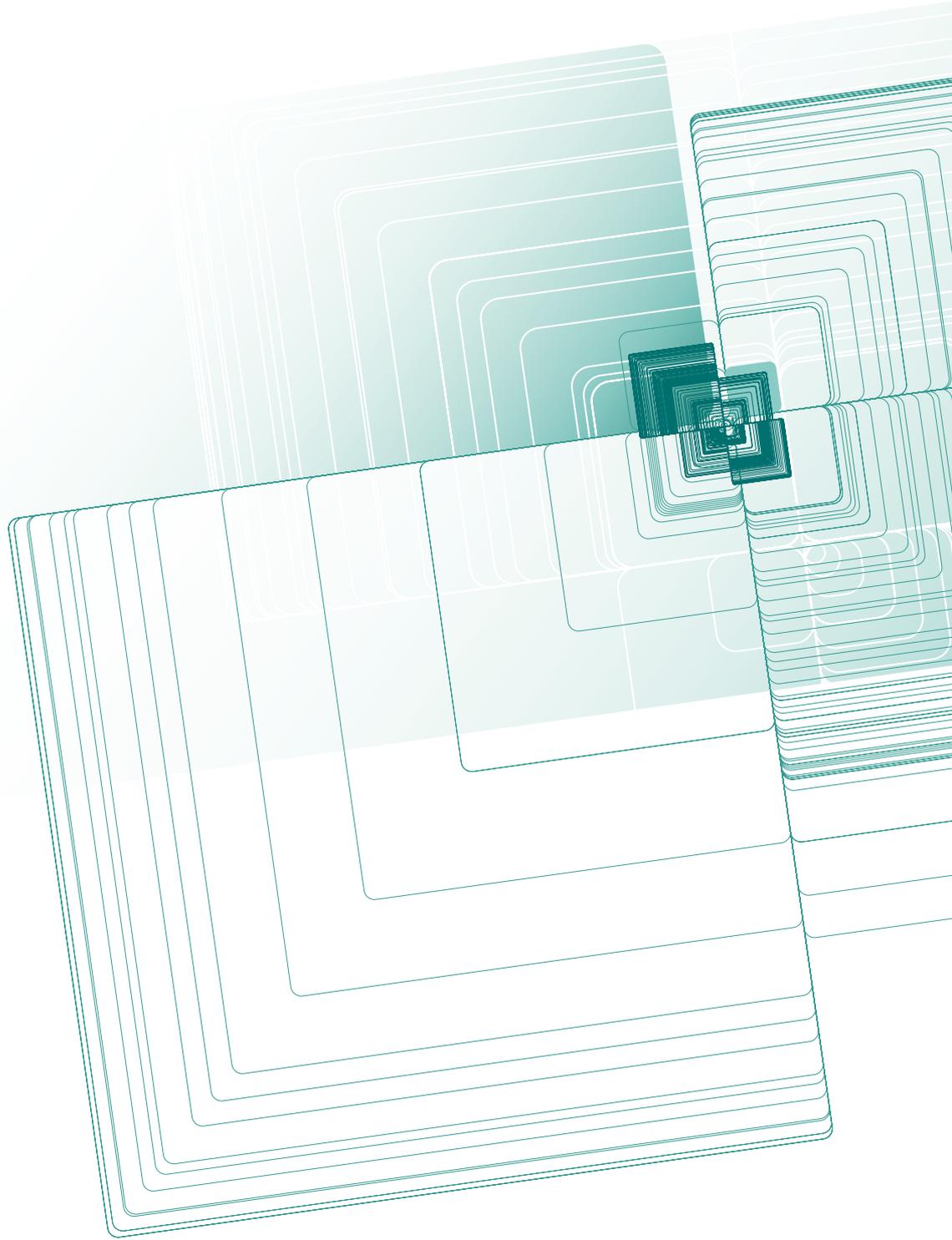
Déi Upassungen stellen just en Uglechen un d'Nettolounentwécklung duer déi 2006 a 2007 woar.

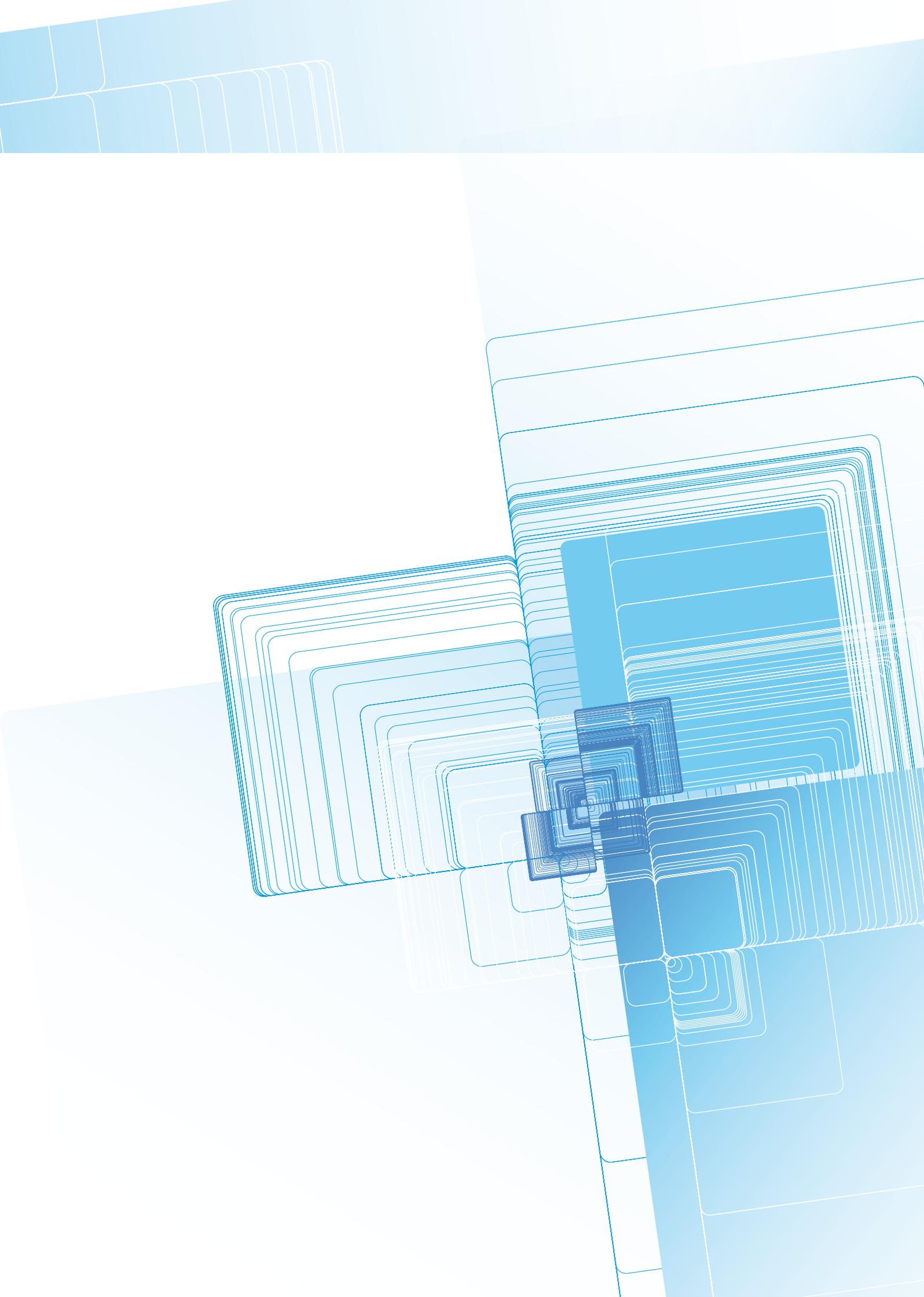
Dat ass awer keen Ausgleich fir den Kaafkraaftverloscht. An d'Steiererliichterongen sinn och net fir si.

Deen massive Kaafkraaftverloscht trefft awer och nach en aneren Deel vun eisem Vollek an zwar de Mëtzelstand, den Handel an d'Handwierk. Iwwer deems d'Groussindustrie an och de Finanzsektor hier Lounkäschte konnten erof setzen.

Den 7. Juni nächst d'Joer huet eist Vollek d'Méiglechkeet dei Parteien ze strofen, déi dié onverantwortlech Politik ënnerstëtzen, eisen Indexsystem weider esou ze manipuléieren dass en praktesch net mei existéiert.

Déi sozial Errongeschaaft, déi d'Salariat durchgesat huet, ass et Wert, dass se matt allen Mëttelel verteitegt gëtt an datt een déi ënnerstëtzt, dei eis dobäi hëllefen.





**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 SALAIRES
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 COMPETENCE SIÈGE 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