



Rétrospective
de la 1^{re} SESSION
de la Chambre
des salariés

2008-2013

789

MEMORIAL

Journal Officiel

du Grand-Duché de

Luxembourg



MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg

MEMORIAL

Amtsblatt

des Großherzogtums



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxembourg

RECUEIL DE LEGISLATION
STATUT UNIQUE

A — N° 60

2008-2009 : Des changements en perspective 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 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 (CSL).

Loi du 13 mai 2006
on d'un statut unique
STATUT UNIQUE

portant introduction d'un statut unique page

Préface



La première session (2008-2013) de la Chambre des salariés (CSL) s'achève. Née en 2009 de l'introduction du statut salarial unique et de la fusion consécutive de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés qui ont cédé la main après quelque 85 années de bons et loyaux services, la CSL a résolument repris le flambeau.

L'Assemblée constituante du 5 janvier 2009 avait défini l'action de la CSL autour de quatre axes, à savoir l'expertise et le soutien technique dans le dialogue macrosocial ; la participation au débat public à caractère socioéconomique pour affirmer le point de vue salarial ; le développement de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail ; une offre de formation visible au service des salariés.

La présente rétrospective retrace brièvement les points saillants de cette session somme toute inaugurale, mais néanmoins dense et riche, comme vous pourrez vous en rendre compte en parcourant ce rapport.

Le cœur de métier de la CSL est sa fonction consultative avec quelque 400 avis évacués au cours de la session. De la tripartite au semestre européen, de l'indexation au panorama social du Luxembourg en passant par d'autres thèmes socioéconomiques, la CSL a également fourni des analyses circonstanciées à la fois pour le grand public et les décideurs.

Néanmoins, elle n'a de cesse, par ses activités périphériques qui occupent toujours davantage de terrain, de fournir une panoplie de services à destination de ses ressortissants.

Ainsi son centre de formation continue a-t-il fêté ses 40 ans au cours de cette session. Dans ce cadre, la refonte des cours du soir a pris une grande importance et rendu l'organisation de ces cours plus claire et plus efficace. Dans la même optique le site internet du LLLC a été modernisé et de nouvelles collaborations universitaires ont vu le jour.

Un centre de formation spécifique, le CFSL, a également vu le jour à l'entame de la session. Il vise à former, accompagner et conseiller les délégués du personnel dans le but de développer le dialogue social au sein des entreprises ainsi que de promouvoir et développer au Luxembourg une culture axée sur la prévention et le développement des actions en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être des salariés.

Citons parmi ses initiatives, après une première enquête et un colloque sur le bien-être au travail, la mise au point, en collaboration avec l'Université du Luxembourg, d'un indice de la qualité du travail au Luxembourg. Le but de la CSL est de disposer d'un outil de suivi statistique unique pour identifier par des enquêtes représentatives la perception qu'ont les travailleurs de leur situation au travail.

Ce bilan parle de lui-même et révèle toute l'importance d'un organisme comme la Chambre des salariés dans le paysage luxembourgeois. C'est pourquoi à la veille des élections sociales de novembre 2013, il paraît utile de rappeler l'intérêt pour ses ressortissants de participer activement aux élections tant à la CSL que des délégués du personnel.

Jean-Claude Reding, le 4 septembre 2013

Sommaire

LES FAITS MARQUANTS DE 2009 À 2013	7
Faits marquants de 2009	8
Faits marquants de 2010	9
Faits marquants de 2011	11
Faits marquants de 2012	12
Faits marquants de 2013	13

PARTIE I – LA CHAMBRE DES SALARIÉS..... 15

1. LA NAISSANCE D'UNE NOUVELLE CHAMBRE	16
1.1. Les changements pour les salariés	16
1.2. Les nouveaux ressortissants	17
1.3. Les nouvelles attributions	17
1.4. Le financement	17
1.5. La nouvelle composition et répartition des sièges	18
2. LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 2008	20
2.1. La participation au vote par groupe sectoriel en 2008	20
2.2. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière suite au résultat de vote	21
2.3. Les résultats de vote selon les groupes sectoriels	26
3. L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE CONSTITUANTE DU 5 JANVIER 2009	26
3.1. Les 60 membres de l'Assemblée constituante	28
3.2. L'élection du président et du comité	28
4. LA STRUCTURE ET LES ORGANES DE LA NOUVELLE CHAMBRE	29
4.1. L'Assemblée plénière : organe suprême	29
4.1.1. Les membres sortants et entrants de l'Assemblée plénière de 2009 à 2013	31
4.1.2. Les membres de l'Assemblée plénière (31 juillet 2013)	34
4.2. Le comité : organe de gestion et d'exécution	34
4.2.1. Les membres du comité (31 juillet 2013)	36
4.3. Les commissions internes : instances d'élaboration des avis	36
4.3.1. Listes des inscriptions des membres aux différentes commissions internes (31 juillet 2013)	38
4.4. Le secrétariat administratif et technique	39
4.5. La composition de la délégation du personnel de la CSL	39
5. LA REPRÉSENTATION DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS DANS LES ORGANES EXTERNES	40
6. LES ACTIVITÉS DE LA CSL	46
6.1. La fonction consultative	46
6.2. La fonction représentative	47
6.3. La formation professionnelle	48
6.4. La formation continue des adultes	48
6.5. Information et documentation pour les salariés	48
6.6. La promotion du bien-être et de la santé au travail	49
6.7. Le Centre de formation et séminaires	49

PARTIE II – LES AVIS 51

1. PROJETS SOUMIS À LA COMMISSION ÉCONOMIQUE 52	52
1.1. Les budgets de l'État successifs	60
1.2. Le plan de conjoncture	62
1.3. Des mesures ponctuelles ne redressant pas les iniquités de la fiscalité luxembourgeoise	65
1.4. Les mesures fiscales en matière de logement	66
1.5. L'échelle mobile des salaires : les modulations successives	69
1.6. La politique de gestion des déchets	70
1.7. La gouvernance économique européenne	72
1.8. Les heures d'ouverture des commerces de détail	73
1.9. Le régime d'aides pour la promotion de l'assainissement énergétique des bâtiments d'habitation existants	74
2. PROJETS SOUMIS À LA COMMISSION SOCIALE..... 74	74
2.1. L'assurance accident : tenir davantage compte de la perte de revenu du salarié	75
2.2. Le dialogue social dans les entreprises : une réforme hésitante, incomplète, mais offrant des possibilités de renforcement du dialogue social en entreprise	78
2.3. La prévention des faillites : une réforme attendue, mais qui se fait au préjudice des salariés	83
2.4. La réforme du dispositif du reclassement interne et externe	86
2.5. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes	88
2.6. La réforme des soins de santé	94
2.7. L'aide à l'enfance et à la famille	95
2.8. Les aides au logement	97
2.9. Les bourses d'études et les allocations familiales	99
2.10. La réforme de l'ADEM	100
2.11. L'introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé	102
2.12. La dégradations pour les classes moyennes au niveau des chèques-service accueil	103
2.13. Les droits et obligations des patients	104
2.14. La réforme des pensions	106
3. PROJETS SOUMIS À LA COMMISSION DE LA FORMATION 106	106
3.1. La réforme de la formation professionnelle	110
3.2. La création d'une école de la 2 ^e chance	110
3.3. L'évaluation et la certification adaptées aux élèves à besoins éducatifs particuliers de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique	111
3.4. L'organisation des lycées et des lycées techniques	112
3.5. Le cadre national de qualification	112
3.6. L'université : projet modifiant la loi portant création de l'Université du Luxembourg, ainsi que le code de la sécurité sociale	113
3.7. L'exploitation d'une base de données à caractère personnel relative aux élèves	113
3.8. La réforme de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique	113
4. DOSSIER SOUMIS À LA COMMISSION AD HOC..... 115	115
4.1. La proposition de loi portant révision de la Constitution luxembourgeoise	115

PARTIE III – LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES NATIONAUX 119

3.1. La compétitivité vs cohésion sociale	120
3.2. La contribution de la CSL aux débats du Comité de Coordination Tripartite ..	122

3.3.	L'avis juridique : Que faut-il entendre par maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas d'incapacité de travail d'un salarié ?	124
3.4.	Les pensions : réforme nationale à venir et Livre vert européen	127
3.5.	La prise de position relative à la 11 ^e actualisation du programme de stabilité luxembourgeois	130
3.6.	La gouvernance économique européenne	135
3.7.	La proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant un espace ferroviaire unique européen	138
3.8.	Le dialogue Analyse : Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires au Luxembourg	140
3.9.	L'examen annuel de la croissance : avancer dans la réponse globale apportée par l'Union européenne à la crise	150
3.10.	La politique du logement écologique et sociale : les conditions générales, les instruments et les approches en vue de la stimulation de la construction de logements à caractère durable et d'une rénovation durable des logements existants au Luxembourg	153
3.11.	Le panorama social du Luxembourg	156
3.12.	Le bilan de compétitivité : prendre les problèmes méthodologiques au sérieux	159
3.13.	L'inflation, les modulations de l'index et la compétitivité au Luxembourg	161
3.14.	Le bien-être dans le monde du travail luxembourgeois : une étude récente sur la perception du bien-être au travail au Luxembourg	162

PARTIE IV – LA FORMATION 167

1.	LA FORMATION PROFESSIONNELLE	168
1.1.	L'état des lieux de la réforme de la formation professionnelle	168
1.2.	Les nouveaux diplômes et certificats de la formation professionnelle	169
1.3.	L'indemnisation des apprentis et des élèves-stagiaires	170
1.4.	Le bilan des contrats d'apprentissage, diplômes et certificats	170
1.5.	La validation des acquis de l'expérience	170
2.	LES FORMATIONS CONTINUES GÉNÉRALES DU LLLC	171
2.1.	Les cours du soir : le succès ne dément pas	171
2.2.	Quelques statistiques sur les cours du soir	174
2.3.	Les séminaires : une offre de formation exhaustive et de qualité	176
3.	LES FORMATIONS CONTINUES UNIVERSITAIRES DU LLLC	178
3.1.	Une coopération de longue durée avec l'Université de Nancy2	178
3.2.	Une coopération pleine de succès répondant aux besoins des salariés de la place financière	178
3.3.	Une collaboration avec l'Open University (OU)	179
3.4.	La collaboration avec l'Open University (OU)	179
3.5.	Le bien-être des salariés en ligne de mire : poursuite de la Licence en Psychologie du travail et lancement de la formation BEST (Bien-être et Santé au Travail)	179
3.6.	Un diplôme universitaire pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises	180
3.7.	Une collaboration avec la faculté de médecine de l'Université Jean Monnet de St. Etienne : diplôme d'université en Techniques de relaxation et sophrologie	180
3.8.	Un diplôme d'université en faveur de la diversité et contre les discriminations	181
3.9.	En route vers l'avenir : nouvelles coopérations	181
4.	LES FORMATIONS CONTINUES SPÉCIALISÉES DU LLLC	181
4.1.	ICHEC-Entreprises : conjoncture favorable pour les formations en finance	181
4.2.	DAEU : Une chance pour accéder à l'université	182

4.3.	Devenir un professionnel des réseaux informatiques avec CISCO.....	183
4.4.	Le management décliné pour le secteur social et le secteur d'aides et de soins	183
4.5.	Les bases du droit à la portée des salariés des services juridiques	183
4.6.	La formation pour délégués à la sécurité	184
5.	LES CERTIFICATIONS INFORMATIQUES DU LLLC.....	184
5.1.	Le LLLC consolide sa position de centre de tests grâce aux certifications Pearson VUE.....	184
5.2.	La certification – European Computer Driving Licence (ECDL)	185

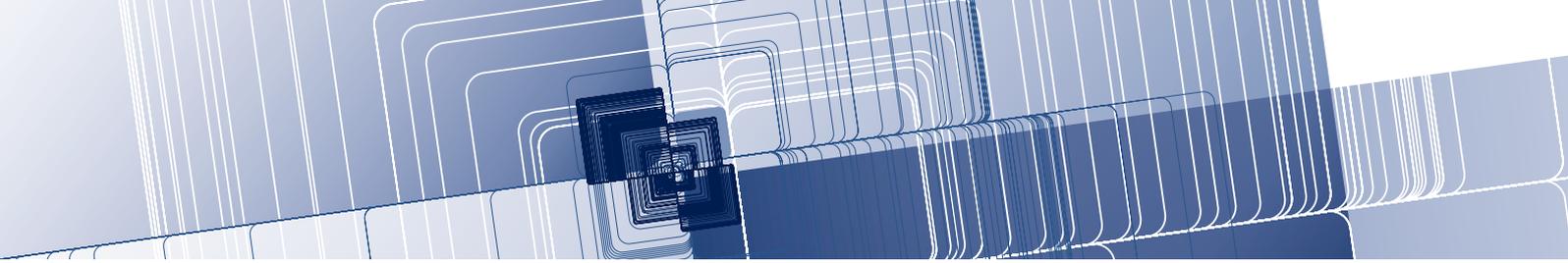
PARTIE V – LE CENTRE DE FORMATION SYNDICAL (CFSL)..... 187

1.	LA CRÉATION DU SERVICE.....	188
2.	LES SERVICES EN MATIÈRE DE FORMATION SYNDICALE	188
2.1.	Huit axes de formation principaux	189
2.2.	L'ingénierie syndicale.....	191
2.3.	La logistique	191
2.4.	Le bilan chiffré du CFSL : 2010 – 2012	192
3.	LES PUBLICATIONS ET LE SITE INTERNET.....	198
4.	LES CONFÉRENCES	200
5.	LES ÉTUDES SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL AU LUXEMBOURG	202
6.	L'ACTIVITÉ DE CONSEIL EN BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL.....	203
7.	LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE « STRESS AU TRAVAIL » (STRESSBERODUNG).....	203

PARTIE VI – LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)..... 207

PARTIE VII – LA POLITIQUE D'INFORMATION..... 211

1.	L'ÉLABORATION ET LA CRÉATION DE NOUVEAUX LOGOS.....	212
2.	LA RÉALISATION DE NOUVEAUX SITES INTERNET	213
2.1.	En 2009 : réalisation du site www.csl.lu	213
2.2.	En 2010 : réalisation du site www.cfsl.lu	214
2.3.	En 2010 : adaptation du site www.cefos.lu	214
2.4.	En 2012 : création du nouveau site www.LLLC.lu.....	215
2.5.	En 2012 : réalisation du site www.discrimination.csl.lu	215
3.	LA MISE À DISPOSITION D'INFORMATIONS	216
3.1.	Les publications	216
3.2.	Les 6 newsletters électroniques de la CSL	223
3.3.	Les relations avec la presse.....	224
4.	LES CONFÉRENCES PUBLIQUES, ENTREVUES ET RENCONTRES	225
4.1.	Les cycles de conférences publiques	225
4.2.	La présence à des manifestations, organisées par de tierces organisations	235
4.3.	Les rencontres et entrevues	241
4.4.	La séance académique : « Le rôle du BIT dans le 21 ^e siècle »	241
4.5.	Les 40 ans de formation continue à la Chambre des salariés.....	245



LES ÉLECTIONS SOCIALES DU 12 NOVEMBRE 2008 ONT OUVERT LA 1^{RE} SESSION DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

Lors de l'Assemblée plénière constituante du 5 janvier 2009, l'action de la CSL pour cette première session est définie autour de quatre axes :

1. Soutien aux syndicats

La CSL continue d'être un soutien de valeur pour les syndicats et renforce son activité d'expertise afin de soutenir ces derniers dans la promotion et la défense des valeurs et des intérêts des salariés.

2. Alimenter les débats socio-économiques

La Chambre des salariés souhaite affirmer le point de vue salarial dans les débats socio-économiques autour de thèmes comme la compétitivité, la politique budgétaire, sociale et économique ou encore celle de l'emploi.

3. Contribuer au développement de l'égalité entre femmes et hommes

Le rôle et les conditions de la femme dans le monde du travail sont également un des axes thématiques de cette session. Le comité à l'égalité développe de nouvelles initiatives en cette matière.

4. Fournir une offre de formation guidée par les objectifs syndicaux

En ce qui concerne l'action de la CSL en matière de formation, cette dernière, guidée par des objectifs syndicaux, est tournée vers le débat politique et veille à s'intégrer visiblement dans le paysage de la Grande Région.

LES FAITS MARQUANTS DE 2009 À 2013

2009

CSL

Jean-Claude Reding devient le premier président de la Chambre des salariés

Suite à la création d'un statut unique pour tous les salariés ayant un statut de droit privé, la Chambre des employés privés et la Chambre de travail ont fusionné pour devenir la Chambre des salariés, dont l'Assemblée plénière constituante a eu lieu en date du 5 janvier 2009 dans les locaux du CEFOS à Remich. Jean-Claude Reding a été désigné premier président de la Chambre des salariés pour les cinq années subséquentes.

Contributions importantes aux débats socioéconomiques nationaux

Avec deux prises de position bien fouillées, la CSL contribue aux débats tripartites de 2009, année ayant connu une forte récession économique au Luxembourg. Ces débats tournent notamment autour des mesures de relance, de la compétitivité, de la cohésion sociale et des finances publiques.

Rencontres avec le ministre du Travail et de l'Emploi et le ministre de la Santé et de la Sécurité sociale

Le 15 octobre et le 15 décembre 2009 respectivement, Messieurs Nicolas Schmit, ministre du Travail et de l'Emploi, et Mars di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale ont été invités à des réunions de l'Assemblée plénière pour y présenter les grandes lignes de la politique gouvernementale des cinq ans à venir dans leurs domaines de compétences respectifs. Après ces présentations, des échanges de vues ont eu lieu avec les membres de l'Assemblée plénière.

CFSL

Création du Centre de formation syndicale de Luxembourg (CFSL)

Le CFSL a été créé en 2009, dans le contexte de la création de la Chambre des salariés.

Le CFSL s'est doté de plusieurs missions :

- Former, accompagner, conseiller les organisations syndicales, membres de la Chambre des salariés, dans le but de développer le dialogue social au sein des entreprises.
- Promouvoir et développer au Luxembourg une culture axée sur la prévention et le développement des actions en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être des salariés.

Coopération avec la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale

Au sein du service CFSL, moyennant une coopération entre la Chambre des salariés (CSL) et la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale (LLHM), les salariés au Luxembourg qui souffrent du stress au travail ont la possibilité de recourir à l'aide d'un service de consultation gratuit en la matière. Ce service est assuré par une psychologue spécialisée engagée par la LLHM qui offre du conseil individuel et adapté aux besoins du salarié (selon besoin aussi pour des équipes).

LLLC

Formation de base des délégués à la sécurité

En 2009, le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) a proposé en partenariat avec le ministère de la Santé, l'Inspection du travail et des mines et l'Association d'assurance contre les accidents une formation de base et des formations spécifiques au secteur industriel pour les délégués à la sécurité et ce conformément à la législation en vigueur.

Cours de langue luxembourgeoise

En 2009, le LLLC a décidé de proposer des cours de formation en luxembourgeois à différents niveaux. L'enseignement interactif a été fortement favorisé à travers des jeux de rôle et par le biais de conversations en luxembourgeois liées à des situations quotidiennes. A préciser que les salariés ont pu bénéficier à partir de février 2009 du congé linguistique dont la durée maximale est limitée à 200 heures.

2010

CSL

Année européenne de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Dans le cadre de l'année européenne de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la CSL a publié une analyse statistique de la pauvreté et de l'exclusion sociale au Luxembourg. Par ailleurs, elle a organisé une conférence sous le titre «*Au-delà des remèdes : Comment prévenir la pauvreté*».

Pensions : réforme nationale et Livre vert européen

Dans une étude approfondie publiée en date du 11 février 2010, la CSL a analysé la situation du régime de pensions, argumente contre des dégradations au niveau des prestations et a lancé des pistes de financement alternatives. Dans une note de principe du 3 septembre 2010 concernant le Livre vert de la Commission européenne intitulé «*Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe*», la Chambre des salariés s'est prononcée pour un système de financement par répartition et dénonce les faiblesses d'un système par capitalisation.

Finances publiques : un sujet récurrent pour la CSL

En plus de son avis annuel par rapport au projet de budget de l'État pour l'exercice 2011, la CSL a rendu en date du 4 mars 2010 une prise de position par rapport à l'actualisation annuelle du programme de stabilité luxembourgeois qui a une influence croissante sur la politique budgétaire nationale. En sus de nombreuses critiques quant au fond, la CSL exprime son souci face à une «*technocratisation*» de plus en plus grande de la politique budgétaire. La même année, la CSL a d'ailleurs élaboré une analyse critique des nouvelles procédures de gouvernance économique européenne.

Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires au Luxembourg

Dans un ouvrage de référence relatif à l'indexation automatique des salaires au Luxembourg, la CSL a publié avec le «*Dialogue analyse*» une description détaillée du fonctionnement du système d'indexation, une reproduction des modulations qu'il a connues au cours des années, son impact économique et social ainsi que l'impact des modulations potentielles qu'il pourrait encore connaître.

CFSL

Enquête sur le «bien-être au travail»

Entre décembre 2009 et janvier 2010, une étude commanditée par la Chambre des salariés, l'OGBL et la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale a été réalisée par l'institut de sondage TNS-ILRES sur le thème du bien-être au travail. 903 personnes résidentes et travaillant au Luxembourg ainsi que 634 travailleurs frontaliers (travaillant au Luxembourg et résidant en France, Belgique ou Allemagne) ont été questionnés sur base d'un questionnaire élaboré par la Chambre des salariés, ce qui fait un total de 1537 interviews.

Brochure «Violence et harcèlement moral au travail»

L'objectif de cette publication est de présenter dans une première partie une démarche structurée de prévention des problèmes psychosociaux comme le harcèlement moral et la violence au travail et de proposer dans une deuxième partie le texte de la convention. Le but n'est pas de montrer comment prendre en charge des cas individuels de harcèlement moral ou de violence au travail, mais plutôt d'être un guide aux représentants du personnel et de la direction pour mettre sur pied, au niveau d'une organisation, une manière de travailler sur un environnement de travail pour éviter l'apparition de tensions psychosociales.

Convention de coopération avec le CEPS/INSTEAD

La Chambre des salariés a commandité au Centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques (CEPS/INSTEAD) une analyse approfondie des données récoltées par l'enquête de 2010 de la CSL, de l'OGBL et de la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale sur le bien-être au travail des salariés travaillant au Luxembourg.

Des rapports sur les thèmes suivants ont été remis :

- Les déterminants du bien-être au travail.
- Les déterminants du stress au travail.
- Conditions de travail et genre.

LLLC

Collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) Master Gestion des ressources humaines et Relations du travail

En 2010, la CSL, par le biais de son centre de formation, le Luxembourg Lifelong Learning Center, a étendu sa collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) pour lancer en 2011 le Master Gestion des ressources humaines et Relations du travail

BEST - Bien-être et Santé au travail

Cette même année est lancée la formation Best en collaboration avec le Conservatoire des arts et métiers de Lorraine (Cnam), la Division de la santé au travail du ministère de la Santé et l'Association européenne de promotion de la santé (APES).

Formations organisées en partenariat avec ICHEC-Entreprises

Le LLLC a proposé avec l'Institut catholique des hautes études commerciales (ICHEC-Entreprises) des formations en Management et coaching des hommes, Management international et multiculturel, Ingénierie financière et Logistique. Ces formations de 5 modules, accessibles aux détenteurs d'un diplôme universitaire ou pouvant justifier d'une expérience professionnelle probante, sont sanctionnées par un diplôme d'études spécialisées.

Une brochure spécifique à l'attention des salariés en situation de handicap

L'intégration professionnelle durable des travailleurs handicapés est un enjeu social. Persuadé que la formation continue est essentielle pour la consolidation des situations professionnelles de tous les salariés, le LLLC a décidé de susciter davantage l'intérêt des travailleurs handicapés à participer à des formations continues en éditant une brochure de formation spécifique à cet effet.

Mes droits et obligations d'apprenti

Pour l'année scolaire 2010/2011, les premières formations professionnelles ont débuté selon les nouvelles dispositions de la loi modifiée de 2008 portant réforme de la formation professionnelle. La CSL, par le biais du LLLC, a décidé d'adapter et de rééditer sa brochure « Mes droits et obligations d'apprenti » en conséquence. Cette publication à destination des apprentis les renseigne non seulement sur leurs principaux droits et obligations mais leur donne également des réponses quant à l'organisation et le fonctionnement du nouveau système de formation.

2011

CSL

Analyse des aides au logement

Avec le Mouvement écologique et Caritas-Luxembourg, la CSL a commandité une étude auprès de l'«*Institut für sozial-ökologische Forschung*» au sujet de la pertinence et de l'efficacité des aides au logement. La disponibilité de logements, énergétiquement efficaces et à prix abordables, constitue évidemment un défi important pour la société luxembourgeoise, et maintes réflexions de cette étude ont trouvé entretemps leur reflet dans des projets gouvernementaux.

Panorama social : des inégalités croissantes

Suite à des publications antérieures regroupant des données statistiques en matière de pauvreté, d'inégalités et de conditions de travail, la CSL a décidé de réaliser une publication annuelle intitulée «Panorama social». L'édition 2011 montre que les inégalités sont croissantes au Luxembourg et se rapproche malheureusement de plus en plus de la moyenne européenne.

La compétitivité : aussi un problème méthodologique

La CSL ne se lasse pas de mettre en garde contre des interprétations simplistes de soi-disant indicateurs de compétitivité qui crient à une dégradation de la situation économique luxembourgeoise, alors qu'ils sont méthodologiquement non pertinents. Dans une prise de position détaillée, l'indicateur de compétitivité «officiel» du Luxembourg, élaboré par l'Observatoire de la compétitivité, est démonté et sa pertinence fortement remise en cause.

CFSL

Colloque «*Bien-être au travail*»

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

Des experts et interlocuteurs luxembourgeois, allemands et autrichiens se sont exprimés sur

différents thèmes, portant principalement sur les problèmes touchant à la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs.

Guide pratique «*Agir au quotidien aux côtés des salariés*»

Ce guide s'adresse plus particulièrement aux délégués à la sécurité soucieux de bien réaliser les diverses missions qui leur incombent dans le cadre de l'exercice de leur mandat. Il a pour objectif de mieux cerner les rôles et missions du délégué à la sécurité dans son travail au quotidien et s'appuie sur des exemples concrets, tirés d'expériences vécues au sein d'entreprises au Luxembourg. Il fournit également des sources d'informations utiles sur les acteurs institutionnels et les sites internet associés, ainsi que les références juridiques relatives au délégué à la sécurité au Luxembourg.

Convention de recherche avec l'Université du Luxembourg

En vue d'élaborer et de mettre en place un indice luxembourgeois du climat et de la qualité du travail, une convention de recherche d'une durée de 24 mois a été conclue avec l'Université du Luxembourg. L'objectif de ce projet de recherche est d'établir un état des lieux annuel sur l'ambiance et la qualité du travail ainsi que du bien-être des salariés au Luxembourg et d'en suivre leur évolution dans le temps.

LLLLC

Les 40 ans de formation continue

L'année 2011 a été marquée par les festivités pour l'anniversaire des 40 ans de formation continue à la Chambre des salariés. Dans ce cadre, la refonte des cours du soir a pris une grande importance et a rendu l'organisation de ces cours plus claire et plus efficace. Dans la même optique, le site internet du LLLC a été modernisé. Il convient de souligner qu'au cours des 40 ans de formation continue, la Chambre des salariés a compté plus de 165.000 inscriptions.

Lancement du Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU)

En 2011, un nouveau partenariat avec l'Université Paul Verlaine Metz (actuellement Université de Lorraine) a permis de lancer le DAEU.

Validation universitaire à la formation en Sophrologie

La coopération avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne a permis d'apporter une validation universitaire à la formation en Sophrologie que le LLLC organise depuis maintes années.

La première promotion du Diplôme Universitaire (DU) en Techniques de relaxation et de Sophrologie a été lancée en octobre 2011.

Étoffement des diplômes d'études spécialisées (DES) en collaboration avec ICHEC-Entreprises

Au cours de la période écoulée l'offre de formation en collaboration avec l'Institut catholique des hautes études commerciales (ICHEC-Entreprises) a été étendue.

2012

CSL

CSL-flash : nouvelle newsletter électronique de la CSL

En juillet 2012, la CSL vient renforcer l'éventail de ses newsletters électroniques. Par son format court et son contenu ciblé, le CSL-flash constitue l'utile prolongement du Panorama social annuel. Le CSL-flash se consacre à des informations statistiques sociales, moins médiatisées que les indicateurs de compétitivité ou autres.

Deux conférences économiques hautement intéressantes sur la politique économique européenne

Au cours de l'année 2012, la CSL a eu la chance d'accueillir deux économistes français de renommée pour présenter leur point de vue sur la crise de l'euro qui sévit à ce moment. Dominique Plihon, lors d'une conférence intitulée «*L'intégration européenne à la croisée des chemins*», et Henri Sterdyniak, avec son exposé intitulé «*Crise de la zone Euro : faut-il un pacte budgétaire ?*», ont su convaincre le public avec leurs thèses mettant fortement en cause la politique de gestion de la crise de l'euro menée actuellement par les autorités européennes.

CFSL

Présentation du concept «*Quality of Work Index Luxembourg*»

La CSL annonce un projet réalisé actuellement en collaboration avec l'Université du Luxembourg, qui a pour objectif la mesure et l'étude de la qualité du travail au Luxembourg sous forme d'un indice. Le but de la CSL est de disposer, à partir de l'année 2013, d'un outil de suivi statistique unique au Luxembourg pour identifier par des enquêtes représentatives la perception qu'ont les travailleurs de leur situation de travail.

Lancement de la newsletter «*BetterWork*»

«*BetterWork*» a pour objet d'informer et d'attirer l'attention des salariés et de leurs représentants syndicaux salariés sur des sujets d'actualité en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail. «*BetterWork*» est publié, de manière périodique, sous forme électronique sur les sites de la CSL et de la CFSL. Elle est également envoyée par e-mail aux abonnés. Chaque numéro de la newsletter a un sujet d'actualité comme fil conducteur.

Partenariat avec la Arbeiterkammer Oberösterreich

Une convention de coopération entre la CSL et la Arbeiterkammer Oberösterreich a été conclue sur des projets de recherche en sciences sociales et économiques. L'objet est l'échange d'informations, d'expériences et de conseils issus de projets de recherche majeurs.

LLLC

Certificat avec ICHEC-Entreprises

L'année 2012 a été marquée par l'introduction d'une nouvelle formation en collaboration avec ICHEC-Entreprises et l'Internal Control Institute Belgium (ICIB). Il s'agit du Certificat en contrôle interne; une formation qui à son issue donne droit à un certificat d'ICHEC-Entreprises et qui ouvre l'accès à l'examen pour la certification internationalement reconnu: CICS [Certified Internal Control Specialist].

Une collaboration réussie avec l'Université de Lorraine

En outre, la première promotion du Diplôme d'Université Gestion de l'égalité, de la Non-discrimination et de la Diversité (DU GENDD) en collaboration avec l'Université de Lorraine (anciennement Université Paul Verlaine, Metz) a débuté en mars 2012.

GoFormation pour suivre l'actualité en matière d'éducation et de formation

Le LLLC a lancé en septembre 2012 la première édition de sa newsletter «GoFormation». Cette newsletter reprend l'actualité en termes de formation continue et initiale, contient des articles d'actualité sur des sujets liés à la formation ou à des conférences. Elle publie également un agenda des formations à venir, organisées par le LLLC, et constitue donc un outil indispensable pour toute personne voulant se former ou intéressée par la formation.

2013

CSL

Retour sur 10 ans de débats sur la compétitivité au Luxembourg : De Fontagné à nos jours

Au vu des débats récurrents au sujet de la compétitivité de l'économie luxembourgeoise, la CSL a réalisé un rapport sur ces débats menés au Luxembourg depuis une dizaine d'années. La première partie de ce rapport, de nature plutôt historique, retrace, de manière non exhaustive, les débats sur la compétitivité, l'emploi et les finances publiques. La deuxième partie présente des fiches thématiques sur différents sujets d'actualité : politique européenne, situation économique actuelle, emploi et chômage, analyse sectorielle, finances publiques, etc.

Analyse sectorielle de l'économie luxembourgeoise

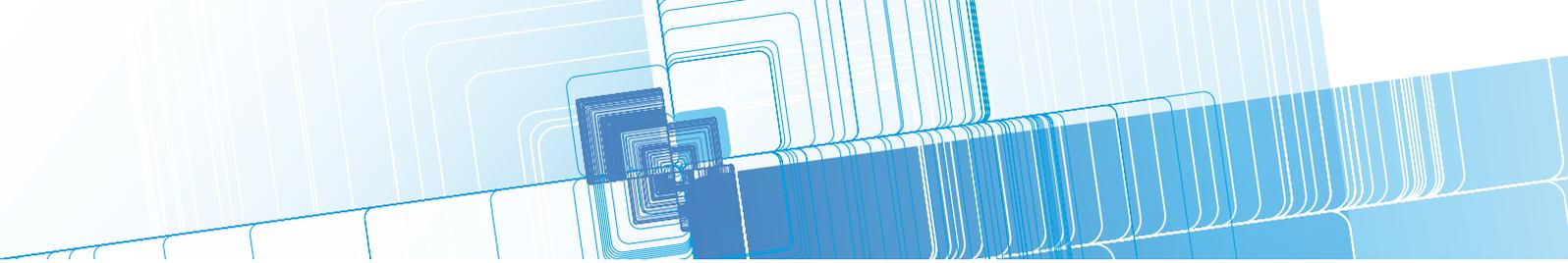
Suite à une revendication de longue date des

organisations syndicales au sein de la Tripartite, la CSL a réalisé une analyse sectorielle de l'économie luxembourgeoise pouvant servir de base à des discussions objectives entre partenaires sociaux sur la situation et la compétitivité des différents secteurs de l'économie luxembourgeoise.

LLLC

Le partenariat IGR/IAE de l'Université de Rennes – CSL/LLLC propose un Master en Analyse et Stratégie financière

En 2013, une nouvelle collaboration avec l'Institut de gestion (IGR)- Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de l'Université Rennes I est née. Ce partenariat a permis de lancer en mai 2013 le Master Financial analysis and Strategy. Il s'agit du premier Master en langue anglaise organisé par le LLLC.



Partie I

LA CHAMBRE DES SALARIÉS

1. LA NAISSANCE D'UNE NOUVELLE CHAMBRE

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 reposaient souvent plus sur des raisons objectives et s'avéraient contre-productives pour le marché de l'emploi. En mettant fin aux distinctions surannées entre ouvriers et employés privés, le statut unique a donné lieu à un Code du travail et à un Code de la sécurité sociale applicables uniformément à tous les salariés de droit privé.

L'introduction de ce statut unique engendrait 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 (CSL) à partir du 1^{er} janvier 2009, suite aux élections sociales qui ont eu lieu le 12 novembre 2008.

1.1. Les changements pour les salariés

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 nationale de santé (CNS) n'interviendra qu'après. Avant, 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 », devaient encore s'acquitter d'une surprime. Celle-ci a toutefois été supprimée à partir de 2013.

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 (CNS).
- Création de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) regroupant les diverses caisses de pension.

1.2. 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.

Le rôle de représentation de la CSL 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.

1.3. 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 des tribunaux du travail, du Conseil arbitral des assurances sociales et du Conseil supérieur des assurances sociales. Ces deux dernières 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.

1.4. Le financement

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.

1.5. La nouvelle composition et répartition des sièges

La fusion entre la Chambre des employés privés et la Chambre de travail engendre une nouvelle répartition des sièges au sein de l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés.

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

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 : Agents actifs et retraités des CFL	3 sièges
Groupe 9 : Retraités	6 sièges
Total :	60 sièges

POUR RAPPEL

L'ancienne composition de l'Assemblée plénière selon les branches sectorielles de la **Chambre des employés privés (CEP•L)**

Groupe 1	Employés appartenant au secteur «industrie» affiliés à la Caisse de maladie des employés privés	4 sièges
Groupe 2	Employés appartenant au secteur «industrie» affiliés à la Caisse de maladie de l'ARBED	3 sièges
Groupe 3	Employés appartenant au secteur «banques et assurances»	8 sièges
Groupe 4	Employés appartenant au secteur «commerce et services»	13 sièges
Groupe 5	Employés appartenant au secteur «santé et action sociale»	4 sièges
Groupe 6	Agents de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois	6 sièges
Total :		38 sièges

L'ancienne composition de l'Assemblée plénière selon les branches sectorielles de la **Chambre de travail (AK)**

Groupe 1	Ouvriers appartenant au secteur de la «sidérurgie»	5 sièges
Groupe 2	Ouvriers appartenant aux secteurs «extraction», «industrie» (à l'exception de la sidérurgie et des industries des produits alimentaires, des boissons et du tabac) et «répartition des biens de consommation»	6 sièges
Groupe 3	Ouvriers appartenant aux secteurs «bâtiment et génie civil»	6 sièges
Groupe 4	Ouvriers appartenant au secteur «agriculture», «viticulture», «horticulture», «sylviculture», «pêche», «industries des produits alimentaires, des boissons et du tabac», «restauration et hébergement», «commerce de gros et de détail», «récupération»	5 sièges
Groupe 5	Ouvriers appartenant aux secteurs «transports privés», «financier», «assurances» ainsi qu'aux autres secteurs et services non spécialement dénommés par ailleurs;	5 sièges
Groupe 6	Ouvriers appartenant aux secteurs «public», «production et distribution d'énergie», «services culturels et récréatifs» ainsi qu'aux autres services fournis à la collectivité (à l'exception des services d'hygiène publique)	5 sièges
Total :		32 sièges

2. LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS SOCIALES DE 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 des salariés née suite à l'introduction du statut unique.

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.

Le taux de participation aux élections en 2008 a été de 36%. (Le taux de participation en 2003 était de 34,48% pour la Chambre des employés privés et de 38% pour la Chambre de travail).

2.1. La participation au vote par groupe sectoriel en 2008

La participation par groupe sectoriel

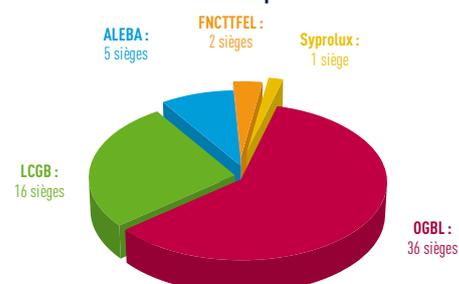
	Électeurs inscrits	Votants	Participation
Groupe 1 : Sidérurgie	5.626	3.243	57,64%
Groupe 2 : Autres industries	32.073	11.530	35,98%
Groupe 3 : Construction	36.947	9.710	26,28%
Groupe 4 : Services et intermédiation financiers	39.840	12.876	32,32%
Groupe 5 : Autres services	150.068	39.456	26,29%
Groupe 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%

2.2. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière suite au résultat de vote

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%
FNCTTFEL	2	3,30%
SYPROLUX	1	1,60%
Total des sièges	60	100,00%

Répartition des sièges au sein de l'Assemblée plénière



2.3. Les résultats de vote selon les groupes sectoriels

Groupe 1 : 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 : 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 / Nico Walentiny¹	2. Nico Walentiny
	3. Guy Bettendorf	3. Sonja Feidt

¹ Samantha Faber est remplacée par Nico Walentiny en avril 2013

Groupe 3 : 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 / Armin Heindricks²	2. Armin Heindricks

Groupe 4 : Services et intermédiation financiers : 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

² Helga Rauw-Pint est remplacée par Armin Heindricks en mars 2011

Groupe 5 : 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 / Joël Krier³	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. Jean-Claude Claude Wolff	9. Daniel Gaascht
	10. Danièle Nieves	10. Patrick Coljon
LCGB	1. Robert Weber / Viviane Goergen⁴	1. Viviane Goergen
	2. Corinne Folscheid	2. Monique Breisch
	3. Tania Picco / Monique Breisch⁵	3. Liliane Helminger
	4. Natalie Silva	4. Isabel Wiseler-Lima

³ Estelle Winter est remplacée par Joël Krier en mars 2010

⁴ Robert Weber est remplacé par Viviane Goergen en juin 2009

⁵ Tania Picco est remplacée par Monique Breisch en septembre 2012

Groupe 6 : Administrations et entreprises 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 : Santé et 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 : Agents actifs et retraités 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 / Antoine Rassel⁶	1. Antoine Rassel
FNCTTFEL	1. Nico Wennmacher 2. Guy Greivelding	1. Carlo Thissen 2. Gaby Birtz

Groupe 9 : 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 / Henri Kremer⁷ 2. Fernand Hübsch 3. Marie-Thérèse Sannipoli / Fernand Schott⁸	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 Georges Bach est remplacé par Antoine Rassel en juillet 2009

⁷ Valerio De Matteis est remplacé par Henri Kremer en juin 2010

⁸ Marie-Thérèse Sannipoli est remplacée par Fernand Schott en août 2009

3. L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE CONSTITUANTE DU 5 JANVIER 2009

3.1. Les 60 membres de l'Assemblée constituante du 5 janvier 2009 qui a eu lieu au CEFOS, Centre



1^{re} 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**

de formation et de Séminaires, à Remich.



3^e rangée de gauche à droite

Paolo Jorge **Simoès 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**

3.2. L'élection du président et du comité

Le 5 janvier 2009 a eu lieu l'Assemblée constituante réunissant les 60 membres élus lors des élections sociales de novembre 2008, convoquée par le Gouvernement. L'assemblée 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^{re} 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.



4. LA STRUCTURE ET LES ORGANES DE LA NOUVELLE CHAMBRE

Le fonctionnement de la CSL est assuré par les organes suivants :

- l'Assemblée plénière ;
- le comité ;
- les commissions internes ;
- le secrétariat administratif et technique.

4.1. L'Assemblée plénière : organe suprême

Les principales missions de l'Assemblée plénière :

- élire les membres du comité et de la commission des finances ;
- déterminer les lignes directrices des activités de la CSL ;
- adopter les avis relatifs aux projets de loi et de règlement grand-ducal soumis à la CSL ;
- nommer les représentants de la Chambre des salariés dans les commissions externes ;
- arrêter le budget annuel de la CSL.

L'Assemblée plénière s'est réunie 39 fois de 2009 à 2013.

4.1.1. Les membres sortants et entrants de l'Assemblée plénière de 2009 à 2013

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

Étant donné l'incompatibilité du mandat de député avec celui de membre de l'Assemblée plénière de la CSL, ils ont été remplacés par leurs suppléants respectifs. Ainsi Antoine Rassel a remplacé Georges Bach à partir du 30 juillet 2009 et Viviane Goergen a repris le mandat de Robert Weber dès le premier septembre 2009.

Marie-Thérèse Sannipoli (OGBL) a renoncé à son mandat et a été remplacée par Fernand Schott le 27 juillet 2009.

Estelle Winter a démissionné le 21 janvier 2010 et a été remplacée par Joël Krier le 22 mars 2010.

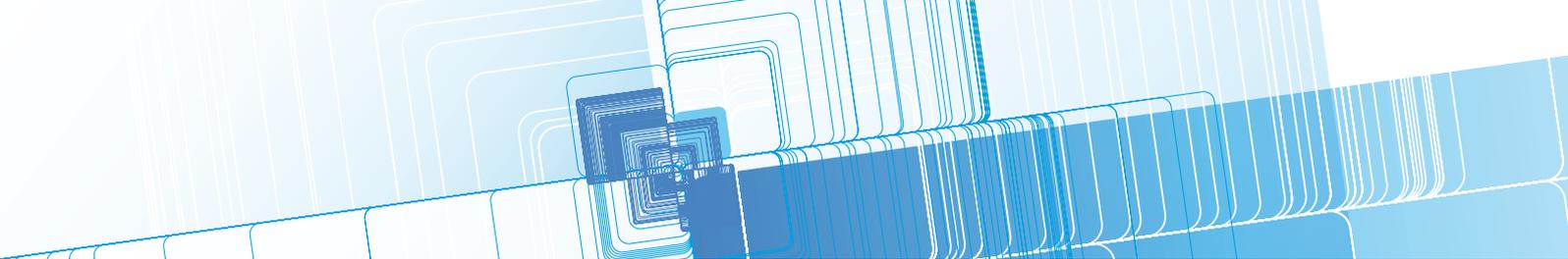
Valerio De Matteis a démissionné le 22 avril 2010 et a été remplacé par Henri Kremer le 8 juin 2010.

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

Tania Picco a démissionné le 15 mai 2012 et a été remplacée par Monique Breisch le 5 septembre 2012.

Samantha Faber a démissionné et a été remplacée par Nico Walentiny le 26 avril 2013.





4.1.2. Les membres de l'Assemblée plénière (31 juillet 2013)

Groupe 1 : Sidérurgie



Angelo
Zanon
OGBL



Fernand
dit Nando
Pasqualoni
OGBL



Bruno
Graziano
OGBL



Jean-Claude
Trentecuisse
OGBL



Georges
Conter
LCGB

Groupe 2 : Autres industries



Guy
Fettes
OGBL



Elisabete
Alves Gouveia
OGBL



Jean-Claude
Dellere
OGBL



Philippe
Flick
OGBL



Nicolas
Reichling
OGBL



Roland
Arend
LCGB



Nico
Walentiny¹
LCGB



Guy
Bettendorf
LCGB

Groupe 3 : Construction



Manuel
Da Silva Bento
OGBL



Carlos Manuel
Da Conceicao
Azevedo
OGBL



José
Nunes Pinto
OGBL



Paulo Jorge
Simoes Lopes
OGBL



Emile
Hoffmann
LCGB



Armin
Heindricks²
LCGB

¹ Samantha Faber est remplacée par Nico Walentiny en avril 2013

² Helga Rauw-Pint est remplacée par Armin Heindricks en mars 2011

Groupe 4 : Services et intermédiation financiers



Marc
Glesener
ALEBA



Martine
Birmann
ALEBA



Fernand
Fischer
ALEBA



Marie-Anne dite
Micky
Grulms
ALEBA



Alain
Back
ALEBA



Gabriel
Di Letizia
LCGB



Fernand
Gales
OGBL



Claude
Heirend
OGBL

Groupe 5 : Autres services



Jean-Claude
Reding
OGBL



Joël
Krier³
OGBL



Annette
Vandeputte
ép. Schuler
OGBL



Suzette
Haentges
OGBL



Marcel
Breuskin
OGBL



Marie-Jeanne
Demuth
OGBL



Marie-Jeanne
Hernandez
OGBL



Helder De
Oliveira Borges
OGBL



Jean-Claude
Wolff
OGBL



Danièle
Nieves
OGBL



Viviane
Goergen⁴
LCGB



Corinne
Folscheid
LCGB



Monique
Breisch⁵
LCGB



Natalie
Silva
LCGB

³ Estelle Winter est remplacée par Joël Krier en mars 2010

⁴ Robert Weber est remplacé par Viviane Goergen en juin 2009

⁵ Tania Picco est remplacée par Monique Breisch en septembre 2012

Groupe 6 : Administrations et entreprises publiques



Nico
Weyland
OGBL



Guy
Scholzen
OGBL



André
Gilbertz
OGBL



Charles
Hutmacher
LCGB

Groupe 7 : Santé et action sociale



Alain
Fickinger
OGBL



Paul
Becker
OGBL



Marco
Goelhausen
OGBL



Marie-France
Eiffes
OGBL



Marianne
Thomas
OGBL



Mady
Hannen
LCGB

Groupe 8 : Agents actifs et retraités des CFL



Antoine
Rassel⁶
SYPROLUX



Nico
Wennmacher
FNCTFEL



Guy
Greivelding
FNCTFEL

⁶ Georges Bach remplacé
par Antoine Rassel en juillet 2009

Groupe 9 : Retraités



Henri
Kremer⁷
OGBL



Fernand
Hübsch
OGBL



Fernand
Schott
OGBL



Jeannine
Theisen
LCGB



Marie-Thérèse
Boever⁸
LCGB



Henri
Dunkel
LCGB

⁷ Valerio De Matteis est remplacé par Henri Kremer en juin 2010

⁸ Marie-Thérèse Sannipoli est remplacée par Fernand Schott en août 2009

4.2. Le comité : organe de gestion et d'exécution

Les attributions du comité sont :

- suivre l'évolution des travaux du secrétariat ;
- fixer la date et l'ordre du jour des séances plénières et des commissions internes ;
- assurer la gestion financière et établir le projet de budget de la CSL ;
- mettre en œuvre les activités de formation continue.

Le comité s'est réuni 44 fois entre 2009 et 2013

4.2.1. Les membres du comité (31 juillet 2013)

Président :	Jean-Claude Reding (OGBL)
Vice-présidents :	Alain Fickinger (OGBL) Marc Glesener (ALEBA) Nando Pasqualoni (OGBL) Manuel Da Silva Bento ¹ (OGBL)
Assesseurs :	Marie-Jeanne Hernandez ² (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)

¹ remplace Estelle Winter depuis 2010

² remplace Manuel Da Silva Bento depuis 2010





4.3. Les commissions internes : instances d'élaboration des avis

L'objectif des commissions internes :

Les commissions, à caractère permanent, sont instituées par l'Assemblée plénière pour préparer et étudier des dossiers qui lui sont soumis pour avis ou pour lesquels elle s'est saisie elle-même.

Les projets de loi ou de règlement grand-ducal sont affectés à la commission compétente qui, après examen, rédige un projet d'avis qui sera évacué par l'Assemblée plénière.

La nouvelle Chambre des salariés a instauré quatre commissions pour sa 1^{re} session.

Au cours de cette session, ces commissions ont compté un total de 86 réunions de travail :

Commission économique : 29 réunions
Commission sociale : 31 réunions
Commission formation : 20 réunions
Comité à l'égalité : 6 réunions
dont 14 réunions en commissions ouvertes.

Une commission des finances a également été mise en place. Cette dernière s'est réunie 56 fois.

Sont venues s'ajouter :
une commission spéciale ouverte sur la réforme de la constitution : 2 réunions
et une commission ad hoc « Aviation » : 2 réunions.

4.3.1. Listes des inscriptions des membres aux différentes commissions internes (31 juillet 2013)

La commission économique : 20 membres - 29 réunions de travail

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

Emile **Hoffmann**
Joël **Krier**
José Nunes **Pinto**
Nicolas **Reichling**
Fernand **Schott**
Natalie **Silva**
Jean-Claude **Trentecuisse**
Nico **Wennmacher**
Jean-Claude **Wolff**
Angelo **Zanon**

La commission sociale : 22 membres - 31 réunions

Jean-Claude **Reding** (*président*)
Paul **Becker**
Marie-Thérèse **Boever**
Monique **Breisch**
Marcel **Breuskin**
Henri **Kremer**
Jean-Claude **Dellere**
Henri **Dunkel**
Guy **Fettes**
Alain **Fickinger**
Fernand **Fischer**

Corinne **Folscheid**
Marc **Glesener**
Bruno **Graziano**
Guy **Greivelding**
Suzette **Haentges**
Mady **Hannen**
Claude **Heirend**
Marie-Jeanne **Hernandez**
Fernand **Hübsch**
Antoine **Rassel**
Marianne **Thomas**

La commission de la formation : 19 membres - 20 réunions

Jean-Claude **Reding** (*président*)
 Elisabete **Alves Gouveia**
 Roland **Arend**
 Alain **Back**
 Manuel **Da Conceicao Azevedo Carlos**
 Manuel **Da Silva Bento**
 Helder **De Oliveira Borges**
 Gabriel **Di Letizia**
 Marie-France **Eiffes**
 Samantha **Faber**

Armin **Heinrichs**
 Charles **Hutmacher**
 Danièle **Nieles**
 Nando **Pasqualoni**
 Guy **Scholzen**
 Annette **Schuler-Vandeputte**
 Paulo **Jorge Simoes Lopes**
 Jeannine **Theisen**
 Nico **Walentiny**
 Nico **Weyland**

Le comité à l'égalité : 19 membres - 6 réunions

Jean-Claude **Reding** (*président*)
 Danièle **Nieles** (*présidente du comité*)
 Elisabete **Alves Gouveia**
 Martine **Birmann**
 Marie-Thérèse **Boever**
 Monique **Breisch**
 Marie-Jeanne **Demuth**
 Marie-France **Eiffes**
 Corinne **Folscheid**

Viviane **Goergen**
 Marie-Anne dite Micky **Grulms**
 Suzette **Haentges**
 Mady **Hannen**
 Marie-Jeanne **Hernandez**
 Joël **Krier**
 Annette **Schuler-Vandeputte**
 Natalie **Silva**
 Jeannine **Theisen**
 Marianne **Thomas**

La commission des finances : 9 membres - 56 réunions

Angelo **Zanon** (*président*)
 Roland **Arend**
 Alain **Back**
 Helder **De Oliveira Borges**
 Fernand **Fischer** (*trésorier*)

Gabriel **Di Letizia**
 Guy **Greivelding**
 Antoine **Rassel**
 Annette **Schuler-Vandeputte**

4.4. Le secrétariat administratif et technique

Un secrétariat permanent assiste les membres élus dans l'accomplissement de leurs missions.

À ce titre, le secrétariat s'occupe des travaux administratifs et techniques (rédaction d'avis, de procès verbaux, de la correspondance, de publications, mise en œuvre de la formation continue des adultes), nécessaires ou consécutives aux décisions prises par les membres élus.

Au 1^{er} janvier 2009, la CSL occupait dans 3 bâtiments 59 personnes. Aujourd'hui, en juillet 2013, elle occupe 70 collaborateurs.



Norbert Tremuth
Directeur



Roger Melmer
Directeur adjoint



Alain Kinn
Directeur adjoint



Sylvain Hoffmann
Directeur adjoint

Le 1^{er} août 2008, ont été nommés directeurs de la Chambre des salariés : René Pizzaferrri et Norbert Tremuth. Le 31 mai 2013, René Pizzaferrri est parti en retraite.

Le siège de la Chambre des salariés Luxembourg (CSL)

Le directeur

Norbert Tremuth

Le directeur adjoint

Sylvain Hoffmann

Les collaborateurs

Cristina Bastos
Danielle Daleiden
Michel Di Felice
Nadine Fischbach
Christine Funck
Claudine Gasper
Markus Kiefer
Christian Loeffler
Lori Luzzi
Félix Martins

Martine Mirkes
Nathalie Moschetti
Anna Ruscitti
Cédric Sangaletti
Bob Serres
Laurent Uhoda
Maité Wagemans
Marco Wagener
Annette Welbes



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Le siège de la Chambre des salariés (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T 27 494 200 F 27 494 250
www.csl.lu csl@csl.lu



Sont partis en retraite : Fernand Speltz, conseiller de direction (2009), Marcel Mersch, directeur adjoint (2012)

Le Centre de formation et de séminaires (CEFOS)

Le chargé de direction

Henri Bossi

Les collaborateurs

Alain Anen
José Cavaco
Cristina Coelho
Idalina Gomes
Patrice Hengen
Brigitte Lentz
Liane Lentz
Cilène Diogo
Alain Müller

Marie-Thérèse Oberweis
Elsa Pereira
Dominique Piron
Lilly Ququ
Rosa Rodrigues
Victor Roeser
Fränk Schalz
Serge Schott
Peggy Theis



Le Centre de formation et de séminaires (CEFOS)

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



*Sont parties en retraite : Fatima De Sousa (2011), Sylvie Wagner (2012), Anne-Marie Müller (2013)
Ont quitté le service : Margot Winkel (2009), Mike Weiler (2010), Nathalie Pfeiffer (2010)*

- Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)
- Le Centre de formation syndicale Luxembourg (CFSL)



Le directeur adjoint

Roger Melmer

Les collaborateurs du LLLC

Claude Cardoso
Carole Ernsdorff
Carlo Frising
Chantal Junk
Roland Kayser
Véronique Kessler
Henriette Kirchen
Jeannine Kohn
Alexia Meier
Marina Netti
Michèle Pisani
Renata Santini
Françoise Schmit
Renée Weber

Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)

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

Le Centre de formation syndicale (CFSL)

13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
T 27 494 300 F 27 494 350
www.cfsl.lu cfsl@cfsl.lu

Est parti en retraite : Hans-Peter Baumann (2010)



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG

Le directeur adjoint

Alain Kinn

Les collaborateurs du CFSL

David Büchel
Claude Forget
Guylaine Jordan-Meille
Marie-Paule Lorang
Manon Scholtes



4.5. La composition de la délégation du personnel de la CSL

La délégation du personnel

Carlo Frising, président de 2008 - 2010
Bob Serres, président de 2011 - 2013

Marie-Thérèse Oberweis, vice-présidente de 2008 - 2010
Annette Welbes, vice-présidente de 2011 - 2013

Michel di Felice, membre suppléant
Fatima De Sousa, membre suppléant
Nadine Fischbach, membre suppléant
Nathalie Moschetti, membre suppléant

Les déléguées à l'égalité

Fatima De Sousa, de 2008 - 2011
Annette Welbes, de 2008 - 2013

Les délégués à la sécurité

Markus Kiefer, de 2008 - 2013
Nadine Fischbach, de 2008 - 2011
Annette Welbes, de 2008 - 2011
Alain Anen, de 2012 - 2013
Mario Martin, de 2012 - 2013

5. LA REPRÉSENTATION DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS DANS LES ORGANES EXTERNES

Le Gouvernement ne limite pas la consultation des chambres professionnelles à la seule demande formelle d'avis relatifs aux projets de loi et de règlement grand-ducal. Il invite aussi celles-ci à siéger dans toute une série de commissions consultatives nationales dans les domaines touchant directement à la compétence des chambres professionnelles.

De 2009 à 2013, la CSL est représentée dans plus de 66 organes consultatifs au 31.07.2013.

Désignation des délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de sécurité sociale et du travail

Juridiction du travail de Luxembourg*

Membres effectifs :

Edmond Becker
Michel Di Felice
Claude Heirend
Martine Mirkes
Emile Rota
Alain Fickinger
Fränckie Bertemes
Jean-Claude Gilbertz
Jeannot Kolber
Corinne Ludes
Gilbert Beffort

Membres suppléants :

Marie-Jeanne Demuth
Guy Fettes
Fernand Gales
Patrick Ourth
Nico Reichling
Jean Reusch
Didier Wauthij
Armand Siebenaler
Marc Hübsch
Nico Walentiny
François Ries

Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette*

Membres effectifs :

Roger Berend
André Gilbertz
Sylvie Jansa
Alain Marx
Alain Persico
Charles Hutmacher
Patrick Decker

Membres suppléants :

Antonio Braz Martins
Tania Müller-Sitzia
Alain Nickels
Jean-Marie Schammel
Fernand Schott
Michel Troes

Juridiction du travail de Diekirch*

Membres effectifs :

Guy Scholzen
Raymond Serres
Marianne Thomas
Erny Weyland
Roland Arend
Nico Diedenhofen

Membres suppléants :

Paul Becker
Antonio Da Fonseca
Pierrette Gross
Ben Pfeiffer
Marcel dit Goldy Zimmer
Jean-Marie Schneider

* Arrêté ministériel du 10 mars 2009 portant nomination des assesseurs-salariés.

Caisse nationale de santé

Membres effectifs : Armand Drews, Carlo Pereira, René Piffaferri, Alain Nickels,
Alain Rassel

Membres suppléants : Marianne Thomas, Lynn Settinger, René Baustert, Jean-Claude Hinger,
Paul De Araujo

Centre commun de la sécurité sociale

Membres effectifs : Armand Drews, Carlos Pereira, René Piffaferri, Gilbert Beffort,
Alain Rassel

Membres suppléants : Hélio Camacho, Jean-Luc Klimezyk, Viviane Jeblick, Francis Godfroid,
Jeannot Kolber

Caisse nationale de santé – Entraide médicale - CFL

Membre effectif : Michèle Diederich

Membre suppléant : Nico Wennmacher

Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Guy Greivelding, René Bleser, Jean-Marie Thoma,
Jean-Claude Thümmel, Georges Bach, Tun Rassel

Membres suppléants : René Birgen, Gaby Birtz, Camille Bovang,
Camille Brocker, François Kohnen

Caisse nationale d'assurance pension

Membres effectifs : Suzy Haentges, Raymond Kapucinsky, Marie-Jeanne Leblond-Reuter,
Carlos Pereira, René Piffaferri, Christian Hoeltgen, Alain Rassel,
Georges Conter

Membres suppléants : Robert Racke, Erwin Nickels, Jean-Claude Reding, Edmond Becker,
Arsène Kihm, Paul De Araujo, Corinne Ludes, Lynn Settinger

Conseil arbitral des assurances sociales

Membres effectifs : Manuel Bento, Marcel Biver, Guy Fettes, Claude Gislard,
Bruno Graziano, Carlos Manuel Da Conceicao, Patrick Hollerich,
Emile Kintzele, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Sabine Paci,
André Pierrard, Jean Reusch, Marie-Thérèse Sannipoli,
Denise Steinhäuser, Sylvie Theisen, Jean-Claude Trentecuisse,
Marcel Detail, Sonja Feidt, Nico Kieffer, Jeannot Kolber,
Fernand Nepper, Jean Sondag, Jean-Claude Weis,
Jean-Marie dit Jim Schneider, Roberto Scolati

Conseil arbitral des assurances sociales – Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Ginette Frieseisen, Armand Agostini, Mylène Bianchy ép. Wagner

Conseil supérieur des assurances sociales

Membres effectifs : Michel Dadario, Paul Becker, Fernand Schott, Raymond Serres,
Wolfgang Schnarrbach, Nico Weyland, François Ries, Marcel Kraus,
Corinne Ludes, Nico Walentiny

Conseil supérieur des assurances sociales – Entraide médicale - CFL

Membres effectifs : Alphonse Classen, Jean-François dit John Rossi, Jean-Paul Schmitz

Fonds de compensation

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

Membres suppléants : André Roeltgen, Angelo Zanon, Marie-Anne dite Micky Grulms, Alain Rassel

Commission supérieure des maladies professionnelles

Membre effectif : Carlos Peireira, Alain Guenther

Membre suppléant : Marc Terzer

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

Membre effectif : Vincent Jacquet

Membre suppléant : René Pizzaferrri

Liste des inscriptions des membres et du secrétariat aux différentes commissions

Conseil économique et social (CES)

Membres effectifs : Norbert Tremuth
Rene Pizzaferrri¹ / Alain Kinn

Membres suppléants : Roger Melmer,
Sylvain Hoffmann

Comité de sélection Fonds social européen (FSE)

Membre effectif : René Pizzaferrri

Fonds interculturel

Représentant : Jean-Claude Reding

Conseil d'administration de la Croix-Rouge

Représentant : Jean-Claude Reding

Commission de grâce

Représentant : René Pizzaferrri

Conseil supérieur de la statistique

Membre effectif : Norbert Tremuth

Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

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

Membre effectif : Nando Pasqualoni

Membres suppléants : Françoise Schmit, Nico Wennmacher, Fernand Schott

¹ Est parti en retraite

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

Membre effectif : Nando Pasqualoni

Membres suppléants : Françoise Schmit, Fernand Schott, Nico Wennmacher

Conseil supérieur de l'aménagement du territoire

Membre effectif : Fernand Speltz

Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

Commission consultative d'évaluation des demandes en obtention d'un label écologique

Membre effectif : Georges Bach

Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés

Membre effectif : Sylvain Hoffmann

Membre suppléant : Martine Mirkes

Comité des Actions Positives

Membre effectif : Danièle Nieves

Membre suppléant : Martine Mirkes

Commission spéciale en matière de harcèlement

Membre effectif : Nico Weyland

Membre suppléant : Guy Scholzen

Comité de suivi – FEDER

Membre effectif : Laurent Uhoda

Membre suppléant : Marco Wagener

Comité de pilotage en matière de CIE-EP

Représentant : Carlo Frising

Commission consultative devant encadrer la formation des conducteurs professionnels

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

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

Représentants : 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

Représentants : Carlo Frising, Roger Melmer

Commission nationale de soudage

Représentants : Carlo Frising, Patrick Leoni

Commission consultative de la formation professionnelle continue préparatoire au CATP

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

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

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

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

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

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

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

Conseil d'administration de l'École professionnelle de Differdange

Représentant : Roger Melmer

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

Représentant : Roger Melmer

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

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising, Jeannine Kohn, Françoise Schmit

Conseil supérieur de l'éducation nationale

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

Commission de stage Lycée technique Alexis Heck

Représentants : René Pizzaferrri, André Bintz, Claude Caudron, Jean-Claude Dellere, Humberto Duarte, Pierre Liefgen, Jeannine Theisen, Marianne Thomas

Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Comité de pilotage VAE (Validation des acquis de l'expérience)

Représentants : Roger Melmer, Carlo Frising

Conseil d'administration de l'Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité

Représentant : Françoise Schmit

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

Représentants : Carlo Frising, Jeannine Kohn

Commission consultative, congé individuel de formation

Représentants : Roger Melmer, Jeannine Kohn

Comité à la formation professionnelle

Représentants : Carlo Frising, Roger Melmer

Accompagnement VAE

Représentants : Jeannine Kohn, Renata Santini, Françoise Schmit

Commission spéciale pour la formation initiale de base

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission du Lifelong Learning – Stratégie Lifelong learning

Représentants : Carlo Frising, Roger Melmer

Liste des inscriptions des membres et du secrétariat aux commissions nationales pour les programmes de l'Enseignement secondaire technique

Formations agricoles

Représentants : Roger Melmer, Françoise Schmit

Formations artistiques

Représentants : Jeannine Kohn, Françoise Schmit

Formations en chimie

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations commerciales et administratives

Représentants : Carlo Frising, Roger Melmer

Formations en génie civil

Représentants : Carlo Frising, Jeannine Kohn

Formations hôtelières et touristiques

Représentants : Jeannine Kohn, Roger Melmer

Formations en informatique

Représentants : Carlo Frising, Pascal Paulus

Formations en mécanique

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations en mécanique automobile

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des métiers de l'électricité

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations de la division technique générale

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

Formations des professions de la santé

Représentants : Jeannine Kohn, Roger Melmer

Formations des professions sociales

Représentants : Jeannine Kohn, Roger Melmer

6. LES ACTIVITÉS DE LA CSL

La tâche principale de la CSL est la sauvegarde et la défense des intérêts des salariés et retraités.

Elle veille notamment à l'observation de la législation applicable à ces personnes.

Les attributions de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail, régies par l'article 38 de la loi organique du 4 avril 1924, restent les mêmes pour la Chambre des salariés.

- La tâche de la Chambre des salariés consiste à créer et à subventionner, le cas échéant, tous établissements, institutions, œuvres ou services voués essentiellement à l'amélioration du sort de ses ressortissants, à en féconder l'activité, à fournir des avis, à formuler des réclamations, à solliciter des informations et la production de données statistiques.
- Pour toutes les lois et tous les arrêtés ministériels et grand-ducaux concernant principalement des ressortissants, l'avis de la Chambre des salariés doit être demandé avant le vote définitif par la Chambre des députés.
- La Chambre a le droit de faire des propositions au gouvernement, que ce dernier doit examiner et soumettre à la Chambre des députés, lorsque leur objet rentre dans la compétence de celle-ci.
- La CSL présente ses observations à la Chambre des députés sur l'emploi des crédits du budget de l'État alloués pour les exercices échus dans l'intérêt des ressortissants et donne son avis sur les nouvelles allocations à proposer pour l'exercice suivant.
- La Chambre fait des propositions concernant la surveillance de l'enseignement professionnel.

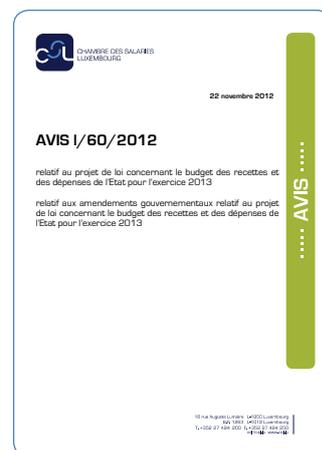
6.1. La fonction consultative

La mission essentielle de la Chambre des salariés consiste à rédiger des avis relatifs aux projets de loi et de règlement grand-ducal lui soumis par le gouvernement.

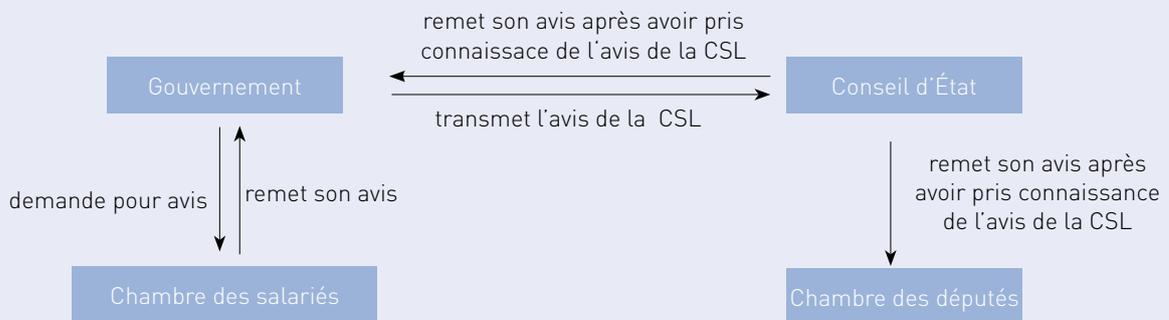
- Sur le plan économique, la Chambre des salariés suit de près l'évolution générale. Sa structure professionnelle diversifiée l'autorise à proposer des solutions dans l'intérêt général de ses ressortissants (par exemple, en cas d'évolution défavorable de la situation sur le marché de l'emploi).
- Sur le plan des finances publiques, l'avis annuel sur le projet de budget de l'État lui offre la possibilité d'apprécier la gestion financière des pouvoirs publics, de veiller à une répartition judicieuse des crédits budgétaires envers les objectifs économiques et sociaux, de surveiller la politique d'endettement de l'État et de proposer une politique fiscale équitable.
- En matière du droit du travail, les conditions de travail ont toujours fait l'objet de propositions d'amélioration de la part des représentants élus des salariés.
- En matière de sécurité sociale, l'assurance-pension, l'assurance-maladie, l'assurance-accidents, l'indemnisation du chômage, mais aussi les branches plus récentes, constituent le champ d'action de la CSL en faveur des salariés et retraités du pays.

La consultation des représentants élus des différentes professions est une forme essentielle de la démocratie économique et sociale au grand-duché de Luxembourg.

C'est ainsi que la Chambre des salariés est associée étroitement à la procédure législative du pays.



Fonctionnement de la procédure de consultation pour un projet de loi ou de règlement



6.2. La fonction représentative

Suite à la réorganisation de la sécurité sociale et des chambres salariales¹, la Chambre des salariés devient véritablement l'acteur central de la représentation des salariés dans les instances de sécurité sociale, et au-delà.

Ainsi, la Chambre des salariés désigne

- les six délégués représentant les salariés, les apprentis et les retraités au sein de la Caisse nationale de santé (CNS).

C'est à la CNS que sont prises les décisions essentielles concernant le niveau des cotisations sociales versées par les assurés ainsi que l'envergure des prestations accordées à ceux-ci.

La Chambre des salariés choisit également

- les huit délégués des salariés siégeant au Comité directeur de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

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 notamment l'affiliation et les prestations.

La Chambre des salariés est représentée dans divers organes et commissions consultatifs nationaux pour y défendre les intérêts des salariés : la Commission de grâce, le Conseil supérieur exerçant des fonctions consultatives auprès du Statec, la Commission de coordination de l'enseignement secondaire technique, le Conseil supérieur de l'aménagement du territoire, etc.

Elle propose également les assesseurs, représentant les salariés, qui sont appelés à traiter des litiges entre les salariés et leurs employeurs auprès des trois juridictions du travail dans notre pays (Luxembourg, Esch-Alzette et Diekirch).

¹Regroupement 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 d'assurance pension regroupant les différentes caisses de pension.

6.3. La formation professionnelle

En vertu de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, la CSL est responsable, ensemble avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) de la surveillance et du contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage en particulier.

A cet effet, elle dispose d'un certain nombre de conseillers à l'apprentissage dont la mission primaire consiste à surveiller la formation des apprentis dans les entreprises formatrices.

Pour l'élaboration des programmes de formation, des outils d'évaluation, des projets intégrés et des carnets d'apprentissage, ainsi que pour la validation des acquis de l'expérience, la CSL nomme régulièrement les représentants du salariat (+/- 200 personnes) dans les différentes équipes curriculaires, équipes d'évaluation et commissions de validation.

La Chambre des salariés est représentée dans de nombreuses commissions consultatives liées à la formation professionnelle telles que le comité à la formation professionnelle, qui conseille le Gouvernement en vue de définir la politique en matière de formation professionnelle, la commission consultative pour l'apprentissage pour adultes, la commission spéciale pour la formation professionnelle de base, la commission consultative du congé individuel de formation, etc...

6.4. La formation continue des adultes

En dehors de la formation professionnelle, dispensée dans le cadre des structures scolaires proprement dites, la Chambre des salariés développe, de sa propre initiative, la formation continue des adultes.

Cette dernière poursuit l'objectif d'une action positive sur le marché du travail par l'amélioration de la qualification des demandeurs d'emploi et par la préparation à la maîtrise des technologies nouvelles.

L'essor de ces technologies nouvelles, vers la fin des années soixante, fait apparaître claire-

ment que la formation professionnelle initiale n'est plus suffisante. Une adaptation constante des connaissances est devenue une nécessité quotidienne.

Afin de ne pas laisser la formation continue à la seule initiative d'entreprises ou d'instituts privés, la Chambre des salariés, sous le haut patronage du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation continue, organise, dès 1971, un cours d'informatique à coût modéré pour les participants.

Depuis lors, la Chambre des salariés consacre une large partie de ses activités à la formation continue des adultes.

Au fil des années, la CSL, par l'intermédiaire de son centre de formation pour adultes, le LLLC, n'hésite pas à créer des partenariats avec diverses universités, institutions et associations afin de pouvoir proposer des formations de pointe.

En 2011, la CSL a fêté les 40 ans de formation continue. Depuis 1971, plus de 115.000 personnes ont participé à une des formations offertes par le Luxembourg Lifelong Learning Center.

6.5. Information et documentation pour les salariés

La Chambre des salariés a aussi pour règle de conduite de mettre à disposition des salariés et de tous les intéressés, par divers moyens de communication :

- des informations d'intérêt général ;
- les dispositions légales en matière de droit du travail et de sécurité sociale ;
- des documentations et des prises de position sur l'actualité socio-économique luxembourgeoise et européenne ;
- ses avis évacués lors des Assemblées plénières.

Par ailleurs, la CSL organise régulièrement des conférences publiques dans différents domaines en relation avec le monde du travail.

6.6. La promotion du bien-être et de la santé au travail

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

Le 1^{er} semestre 2009, la Chambre des salariés a approuvé la création d'un nouveau service appelé «Centre de formation syndicale Luxembourg» (CFSL). Il est 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.

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

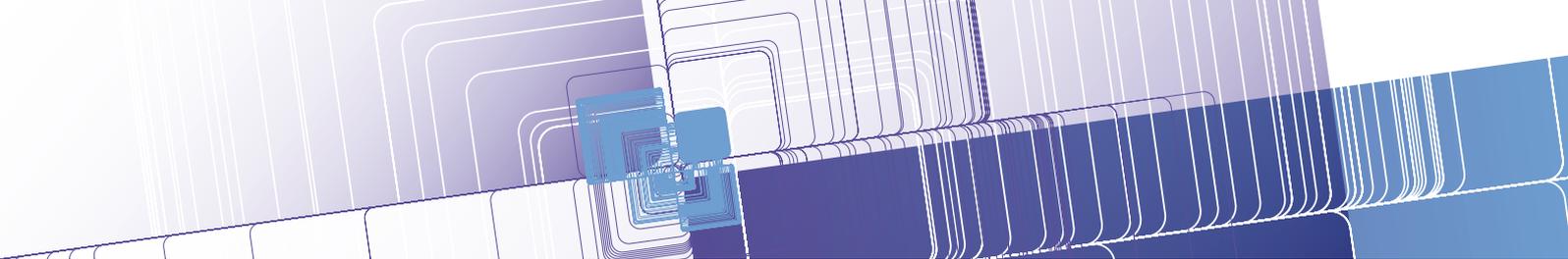
Au vu d'un monde du travail en mutation constante, les mandataires syndicaux sont en effet confrontés de façon permanente à de nouveaux défis vis-à-vis de la défense des intérêts

des salariés. C'est dans ce contexte que le nouveau centre de formation vise à offrir, 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 formation 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.

6.7. Le Centre de formation et de séminaires : CEFOS

À l'instar des infrastructures de la formation continue de la Chambre des employés privés, le CEFOS, créé par la Chambre de travail, 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 ses locaux sont loués à toutes associations sans but lucratif ou autres organisations.



Les développements qui vont suivre se réfèrent à des avis rendus par la CSL à propos de projets de loi ou de règlement grand-ducal pendant la période 2009 au 31 juillet 2013.

Le lecteur doit savoir qu'au fil de la procédure législative, le projet de loi ou de règlement grand-ducal peut subir des modifications et par conséquent différer de la loi finalement votée par la Chambre des députés.

La version finale du texte adopté est disponible sur le site www.csl.lu sous l'avis correspondant de la CSL.

Partie II

LES AVIS

1. PROJETS SOUMIS À LA COMMISSION ÉCONOMIQUE

La fonction consultative de la Chambre des salariés constitue une des principales activités par le truchement desquelles elle se voue à l'amélioration du sort des salariés du secteur privé, comme le prescrit la loi portant création de chambres professionnelles à base élective.

1.1. Les budgets de l'État successifs

A. Budget 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 compen-

sation 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.

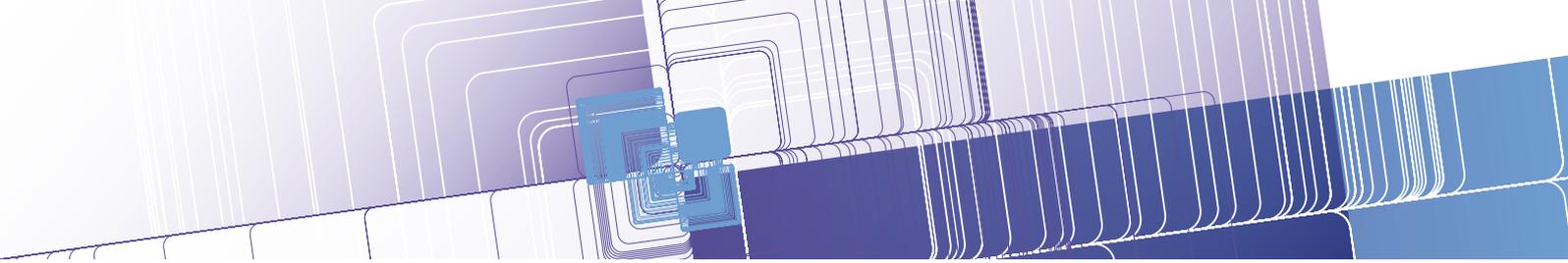
D'abord, la CSL souhaite réitérer sa désapprobation quant à une potentielle mise à niveau du taux d'imposition des entreprises déjà annoncée par les auteurs du projet. Les recettes de TVA ont crû de 90% entre 2000 et 2008, celles provenant de l'impôt sur les traitements et salaires de 80%, alors que 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.

B. Budget 2011 : Une situation budgétaire bien meilleure que prévue...

La Chambre des salariés y dresse entre autres le constat de finances publiques luxembourgeoises historiquement et structurellement saines, tant en termes de solde que d'endettement. Les finances publiques se trouveront en 2010 et en 2011, contrairement à toutes les prévisions du Gouvernement et dès avant la mise en place du plan d'assainissement par lui prévu, dans une situation comparativement enviable (-2,2% en 2010 et -1,2% du PIB en 2011), bien en dessous du seuil fatidique des



3% de besoin de financement dans le chef des Administrations publiques. La dette publique affichera pour sa part un ratio de 14% du PIB en 2011, hors stabilisation du secteur financier.

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

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

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

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

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

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

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

S'agissant de mesures de crise, ne devrait-on d'ailleurs pas songer à les supprimer, lorsque la crise a été traversée ? Que l'on ne revienne pas sur les « *mesures de crise* », une fois celle-ci passée, montre bien qu'il existe une tendance de fond où les fenêtres d'ouverture provoquées par les crises profitent à la remise en cause des acquis sociaux et au démantèlement du système social luxembourgeois.

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

Force est de constater qu'au Luxembourg aussi, ce que Paul Krugman a qualifié d'« *hystérie des déficits* », suscitée en Europe par les normes de Maastricht, sert de moteur à la reconfiguration à la baisse des dépenses et des recettes (même si, au Luxembourg, les déficits sont largement « *dans les clous* » et qu'ils ont été en partie provoqués pour compenser l'incivisme des banquiers). Le Gouvernement luxembourgeois profite en effet d'un vide comptable concernant les réserves budgétaires pour contraindre à des réformes sociales, ce que la CSL trouve hautement regrettable. La CSL juge en effet déplacé le double langage tenu par le Gouvernement, qui, d'une part, dit agir en « *bon père de famille* » en se ménageant à

bon escient des réserves de liquidité pour les jours économiquement difficiles et qui, d'autre part, demande l'approbation du corps social pour les coupes budgétaires nécessitées par un déficit (excessif ou non) des comptes publics pourtant en bonne partie provoqué par l'utilisation de ces réserves budgétaires.

Le «*piège de Maastricht*» se referme de nouveau sur le budget 2011. Ainsi, en 2008, le mécanisme de thésaurisation à travers les Fonds d'investissement, que la CSL ne remet nullement en cause, avait fait passer l'Administration Centrale dans le rouge. Alors qu'il y a contribué fortement pour 2009 (un tiers) et 2010 (4%), il serait responsable, selon les prévisions, de la moitié du déficit de l'Administration centrale en 2011 ! Autrement dit, si le recours aux réserves budgétaires était neutralisé dans la méthodologie du pacte de stabilité (qui pousse pourtant à une position «*proche de l'équilibre ou excédentaire*»), en éliminant le solde négatif des opérations sur fonds d'investissement dû au recours aux réserves, le déficit prévisionnel de l'Administration centrale pour 2011 (-1.400 millions, soit -3,4% du PIB) n'aurait plus été que de l'ordre de -700 millions d'euros (soit à peu près -1,7% du PIB), attribuables à la mauvaise conjoncture. Qui plus est, les Administrations publiques auraient même été excédentaires.

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

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

Le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée ayant augmenté, logiquement, le nombre de demandeurs d'emploi non indemnisés a également progressé en 2010, après avoir baissé en termes relatifs en 2009 en

raison de l'arrivée massive de nouveaux inscrits. Il importe dès lors d'assurer une prise en charge adaptée à la situation tendue sur le marché de l'emploi «*national*» et analyser si les mesures récentes améliorant la durée de l'indemnisation de certaines catégories de demandeurs d'emploi est suffisante. La CSL recommande donc une prolongation généralisée de la durée d'indemnisation au-delà de 365 jours, à l'instar de ce qui est pratiqué dans la plupart des pays de l'UE15.

Les efforts dans l'intérêt du logement sont affichés comme priorité politique, alors que, par ailleurs, le législateur abolit la bonification d'intérêt et module le crédit d'impôt au niveau des droits d'enregistrements. La CSL regrette cette incohérence et réitère son rejet de ces mesures d'assainissement, d'autant plus que l'absence de données chiffrées ne permet pas d'apprécier en connaissance de cause l'impact de la mesure sur les différentes catégories de ménages.

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

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

C. Budget 2012 : un budget qui nager entre deux eaux

La situation financière : sérénité à moyen terme

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

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

À l'opposé de ce qui s'est produit entre 2010 et 2011 (et entre le budget et le réalisé prévisionnel 2011), la progression moins dynamique des recettes par rapport aux dépenses de 2012 semblerait refléter le fait que les prévisions économiques pour 2012 ne sont pas démesurément optimistes. La CSL remarque à cet égard que la situation des finances publiques luxembourgeoises se présente tout de même nettement plus favorablement que le prévoyait la trajectoire d'ajustement retenue par le Gouvernement en janvier 2010 et qui visait l'équilibre en 2014. Pour ce qui concerne les dépenses de fonctionnement de l'Administration publique, parmi les seules véritables « dépenses » de l'État, on constatera que les frais sont relativement bien limités. En % du PIB, les 11,5 points de dépenses de fonction-

nement de l'Administration publique en 2010 se situent à peine au-dessus de la moyenne 2000-2009 de 11%, soit loin de la moyenne de l'UE15, où le fonctionnement de l'ensemble du corps administratif coûte 18,2% du PIB. En revanche, il apparaît que les investissements publics et les dépenses des Fonds spéciaux pèsent lourdement sur le solde budgétaire de l'Administration centrale.

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

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

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

Assurance dépendance : un accroissement vital de la participation publique

Les transferts de l'État à la Sécurité sociale constituant une des priorités affichées du projet de budget, la CSL se réjouit de constater que la participation de l'État au financement de l'assurance dépendance sera augmentée à 175 millions d'euros pour 2012. En 2007, la participation de l'État est en effet tombée substantiellement en dessous de la barre des 45% des dépenses et descendait même en dessous de 40% en 2008 pour tomber à 33% en 2010.

Voilà pourquoi la CSL accueille favorablement la décision du Gouvernement de fixer la contribution à charge de l'État pour l'exercice 2012 à 35% des dépenses totales de l'assurance dépendance et pour l'exercice 2013 à 40% afin de tenir compte des contraintes financières à laquelle l'assurance dépendance devra faire face à moyen et à long terme en raison de l'évolution démographique.

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

Politique familiale : le diable est dans les détails

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

Si l'abolition de l'indexation des prestations familiales a été effectivement compensée par l'introduction d'un crédit d'impôt pour enfant (boni pour enfant) et si les dépenses au titre de ce boni dépassent le gain résultant de l'abolition de l'indexation des prestations familiales, sur le plan individuel, le gel des prestations familiales peut conduire à des situations de baisse de la valeur réelle de ces prestations. La CSL montre qu'un ménage avec deux enfants âgés de plus de 12 ans, qui ne peut pas bénéficier des chèques service accueil, a perdu 13% des allocations familiales en raison de l'abolition de l'indexation sur les prestations familiales. La CSL note en outre que le remplacement de la modération d'impôt par

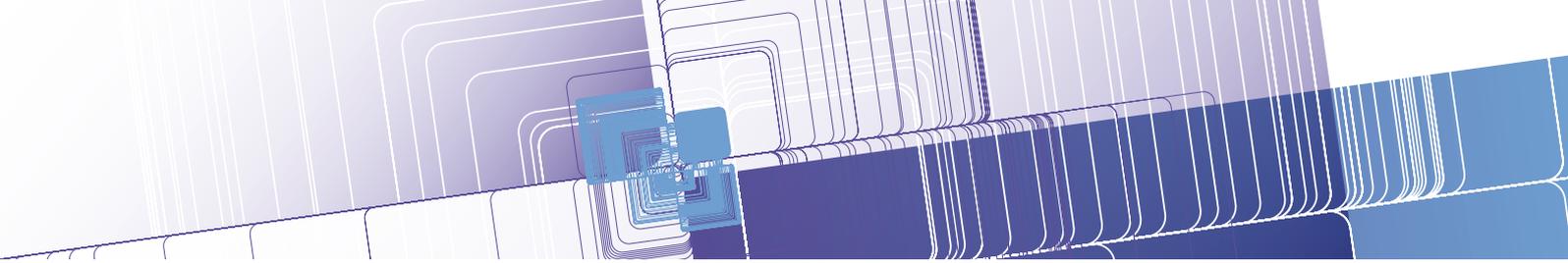
le boni pour enfants a avant tout bénéficié aux ménages avec des revenus très bas, dont les membres peuvent d'ailleurs même être exposés à un risque de pauvreté.

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

Logement : pour une approche globale et socialement équilibrée

La Chambre des salariés note que, bien que le logement constitue une des priorités du Gouvernement, les prix des habitations ne cessent de grimper, rendant de plus en plus difficile l'accès à des logements financièrement abordables, non seulement pour les ménages financièrement défavorisés, mais aussi de plus en plus pour les classes moyennes. La CSL demande donc au Gouvernement d'accroître les initiatives publiques en faveur de la mise à disposition de logements abordables en grandes quantités.

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



de logements locatifs sociaux rapportés au nombre total de résidences principales, on atteindrait la même proportion de la population que celle qui est exposée à un taux de risque de pauvreté.

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

Investissements publics : anticiper le «double dip»

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

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

précédemment les impulsions budgétaires appropriées à son économie.

D. Budget 2013 : agir au niveau des recettes via une réforme fiscale structurelle

Dans son avis annuel sur le projet de budget de l'État, la CSL estime que la situation budgétaire luxembourgeoise est loin d'être dramatique :

- le déficit et la dette publics sont toujours faibles en comparaison européenne ;
- les recettes courantes couvrent les dépenses courantes, et le déficit sert donc uniquement à financer des investissements importants bénéficiant également aux générations futures ;
- il existe une contrepartie à la dette publique notamment sous la forme de participations ou d'infrastructures ;
- il en résulte que les recettes de la propriété publique dépassent largement la charge de la dette.

De manière générale et en comparaison internationale, sur le plan économique, le Luxembourg se situe une fois encore plutôt favorablement ; à titre d'exemple, la productivité y reste une des plus élevées au monde. Toutefois, force est de constater que la situation économique du moment n'est pas rose, et la CSL n'ignore pas qu'un certain nombre de risques systémiques – mais d'ailleurs aussi d'opportunités – existent : conséquences éventuelles des engagements financiers de solidarité sur le plan européen, évolution actuellement en demi-teinte du secteur financier, restructurations possibles dans l'industrie dans un contexte de crise économique et de mondialisation, incertitudes sur l'avenir du secteur de l'aviation et, par ricochet, de la logistique, etc.

Dans ce contexte et face aux pronostics de déficit budgétaire avancés par le Gouvernement, la Chambre des salariés estime qu'une réduction des dépenses publiques constitue une solution de facilité à court terme pour les finances publiques et ne représente certainement pas la réponse appropriée aux problèmes budgétaires structurels qui pourraient se poser à l'avenir. La CSL rappelle d'ailleurs que la part

des dépenses publiques dans le PIB est déjà une des plus faibles de l'Union européenne ; réduire continuellement les dépenses parce que les recettes ne seraient pas suffisantes est la meilleure façon de réduire le rôle de l'État social à un niveau minimal.

La Chambre des salariés est d'avis qu'il convient au contraire – notamment au vu de la baisse tendancielle des recettes dans le PIB – de réfléchir à un nouveau modèle de solidarité pour sauvegarder les améliorations sociales difficilement acquises au fil de l'Histoire, c'est-à-dire notamment à une réforme fondamentale de la fiscalité, qui, pour ce qui est de l'imposition du revenu des personnes physiques, pourrait s'inspirer de l'impôt de solidarité créé pour alimenter le Fonds pour l'emploi.

Cette réforme devrait réparer deux déséquilibres nés au cours des dernières décennies : le premier rééquilibrage devrait se situer au niveau de la contribution des entreprises, qui est en diminution relative constante par rapport à celle des ménages, elle-même en augmentation constante ; le deuxième rééquilibrage devrait s'opérer entre les ménages à revenus faibles et moyens et les ménages à revenus élevés, étant donné que les classes moyennes de revenus portent, relativement parlant, une partie de plus en plus grande des charges, ce qui est dû à la structure du barème d'imposition, mais aussi à la faible imposition des revenus des capitaux.

En ce qui concerne le premier déséquilibre, la CSL propose au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que, d'une part, l'assiette fiscale des entreprises soit revue comme le Premier ministre en avait parlé jadis lors de la dernière baisse de leur taux d'imposition, et, d'autre part, pour que les phénomènes d'arriérés d'impôt, de fraude et d'optimisation fiscales soient étudiés et mis à jour.

En ce qui concerne le deuxième déséquilibre, la CSL recommande au Gouvernement d'élaborer une réforme structurelle d'envergure de la politique fiscale, plutôt que de se contenter de mesurées peu structurées, qui vont et qui viennent au gré des prévisions et révisions du Statec. À l'exemple de la suppression du forfait de quatre unités kilométriques pour frais de déplacement et de la non-adaptation à l'infla-

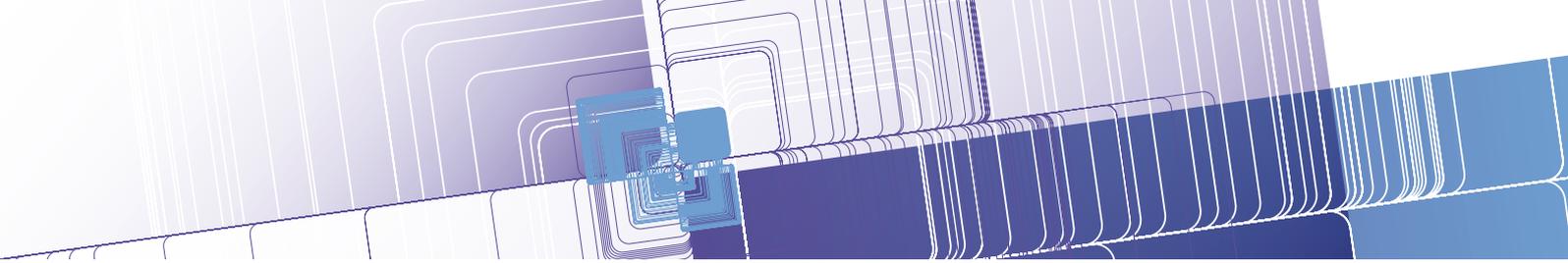
tion de l'impôt, ces mesures sont déséquilibrées en termes de justice fiscale car touchant davantage les classes moyennes.

En effet, d'une manière générale, la CSL invite à nouveau le Gouvernement à procéder à un rééchelonnement de l'imposition des revenus qui diminuerait à la fois la pression fiscale sur les classes moyennes, pour la répartir plus équitablement entre les ménages, en créant une nouvelle progressivité pour les revenus élevés. Une telle structure de barème permettrait aussi de réagir facilement en cas de besoin lié aux finances publiques, à l'instar du fonctionnement de l'impôt de solidarité. Une adaptation linéaire (ou une non-adaptation) du barème serait alors socialement plus juste, fonction de la capacité contributive de chacun.

La CSL estime que nous disposons actuellement d'un système de protection sociale bien développé en comparaison internationale – bien que des failles existent – qui ne protège pas uniquement contre la pauvreté, mais constitue également en termes de niveau de vie un filet de secours contre les risques sociaux présents au cours d'une vie (chômage, maladie, vieillesse, accident, etc.).

Les transferts ainsi réalisés rendent la société efficace parce qu'ils permettent de stabiliser les revenus, de développer les infrastructures, d'assurer le fonctionnement des institutions ou encore de former et de soigner la population. Les dépenses de prestations sociales ne répondent d'ailleurs pas uniquement à un besoin d'efficacité, mais également à une nécessité sociale permettant de diffuser le haut niveau de vie luxembourgeois auprès de l'ensemble de la population et des ménages, familles, actifs et non actifs. En outre, elles sont indissociables des bons résultats économiques du Luxembourg. La CSL note en outre que si la sélectivité des transferts sociaux, à la mode, permet de résoudre des difficultés éventuelles de comptabilité nationale, elle n'aurait en revanche aucun effet sur les mécanismes et les conditions qui conduisent à la nécessité d'une correction par la redistribution ; elle laisserait, de manière quelque peu cynique, inchangées les causes de l'inégalité sociale.

Dans ce contexte, aux yeux de la CSL, les revenus du capital devraient également contri-



buer plus largement aux recettes publiques afin d'éviter une diminution du taux global d'imposition (dégressivité) des contribuables disposant de revenus du capital élevés. Très souvent, ces revenus du capital bénéficient d'un traitement fiscal de faveur, alors que les revenus du travail, surtout salarial, bénéficient de peu de déductions fiscales et sont en outre imposés à la source.

Si la CSL constate et salue le fait que certains des amendements dont elle a été saisie

rectifient quelque peu le tir sur le plan fiscal par rapport au projet de budget initial (traitement fiscal des stock-options, imposition des Soparfi, introduction d'une tranche de 40% pour le revenu des personnes physiques à partir de respectivement 100.000 et 200.000 euros), il n'en reste pas moins que ceux-ci rajoutent un nouveau volet au démantèlement social en s'attaquant aux dispositifs de la politique de l'emploi (préretraite et aide au réemploi) ainsi qu'à certains transferts de la politique familiale (allocation de rentrée scolaire).

1.2. 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 ;

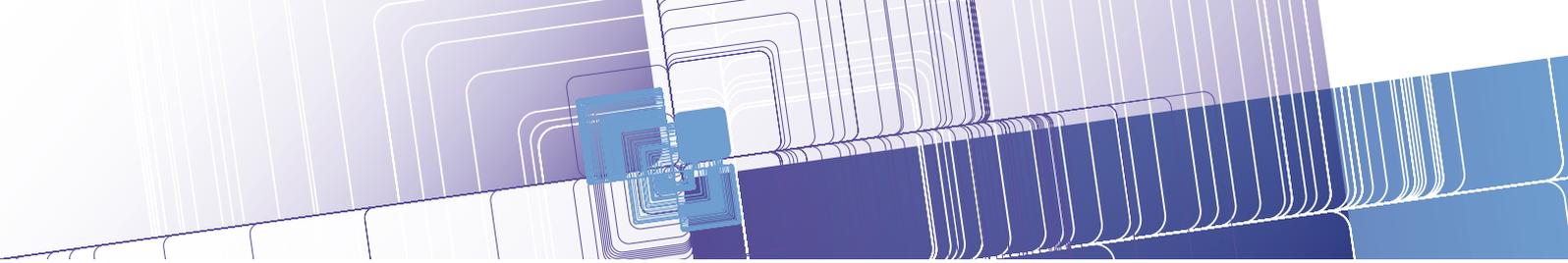
- accélérer la construction de crèches publiques afin d'en combler le déficit et favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ;
- accélérer la construction de maisons de jeunes, de foyers d'hébergement des sans-abris ;
- investir dans le développement et la recherche autour des 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.

1.3. Des mesures ponctuelles ne redressant pas les iniquités de la fiscalité luxembourgeoise

La CSL s'interroge dans son avis de 2010 relatif à une première série de mesures fiscales, après avoir tiré un premier bilan de la situation économique et financière, non pas sur la nécessité d'actionner les manettes budgétaires mais bien sur l'ampleur de la réforme fiscale proposée. La CSL ne nie évidemment

pas l'existence de déficits prévisionnels résultant potentiellement de la crise économique de 2008 et 2009, notamment pour l'année 2010 qui sert d'année de référence au plan d'assainissement budgétaire du Gouvernement, mais elle en conteste, d'une part, la gravité et, d'autre part, l'articulation.

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

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

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

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

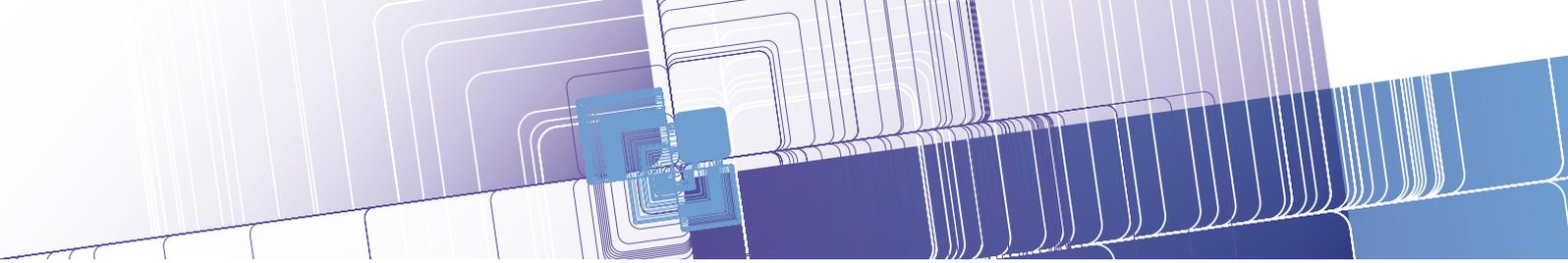
La Chambre des salariés insiste en outre sur le maintien dans le texte de l'impôt minimum à

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

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

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

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



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

Les mesures fiscales prévues pour 2013 représentent des dispositions assez disparates, les unes touchant tous les contribuables physiques, donc également ceux à revenus faibles, tandis que d'autres concernent uniquement des contribuables touchant des revenus plus élevés.

La Chambre des salariés ne peut pas accepter une aggravation de la pression fiscale sur les revenus faibles et moyens par la voie d'une suppression de la déduction forfaitaire minimum pour frais de déplacement ou encore la réduction du plafond de la déductibilité des intérêts débiteurs. Elle se prononce contre l'abrogation de l'article 125 L.I.R. et demande que le tarif de l'impôt sur le revenu des personnes physiques tienne compte non seulement de l'évolution des prix en 2011, mais aussi du retard de l'adaptation qui aurait déjà dû intervenir pour le tarif de 2012.

En revanche, l'augmentation de l'impôt de solidarité et sa différenciation en fonction du revenu du contribuable est une mesure socialement juste dans la mesure où elle représente une majoration d'un impôt qui répond à des critères de progressivité. L'ajout d'une tranche supplémentaire au taux marginal maximal de 40% est également à saluer, étant donné qu'elle correspond à une revendication de la Chambre des salariés.

Quant à l'imposition des collectivités, notre Chambre estime que les mesures proposées vont dans le bon sens, même si elles sont lar-

gement insuffisantes, au vu du déséquilibre de la charge fiscale supplémentaire causé par les dispositions sous avis en défaveur des personnes physiques.

L'introduction de l'impôt minimum pour les sociétés est à saluer, mais la CSL ne peut pas se soustraire à l'impression que l'introduction d'un impôt minimum équivaut au constat que les avantages fiscaux accordés aux entreprises dans les dernières décennies ont été poussés trop loin, diminuant excessivement le revenu imposable des collectivités pour le motif d'une amélioration de la compétitivité.

En outre, certaines dispositions, telles la déductibilité des intérêts débiteurs ou la bonification pour investissement, ont été introduites pour être modifiées quelques années plus tard, laissant apparaître un manque de transparence et de continuité.

Par conséquent, la CSL propose au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que, d'une part, l'assiette fiscale des entreprises soit revue comme le Premier ministre en avait parlé jadis, lors de la dernière baisse de leur taux d'imposition, et, d'autre part, pour que les phénomènes d'arriérés d'impôt, de fraude et d'optimisation fiscales soient étudiés et mis à jour ; l'opinion publique les ignore en effet, alors qu'elle serait en droit d'en connaître l'ampleur pour qu'un véritable débat démocratique serein et éclairé puisse avoir lieu.

La CSL donne à considérer que, d'une manière générale, tout changement dans les possibilités de déduction fiscale ou encore tout refus d'adapter le barème fiscal à l'inflation sont favorables aux plus aisés, s'il n'y a pas de transformation du barème lui-même, que ce soit par modification ou ajout de tranches d'imposition. C'est la raison pour laquelle la CSL invite de nouveau le Gouvernement à procéder à un rééchelonnement de l'imposition des revenus qui diminuerait à la fois la pression fiscale sur les classes moyennes, pour la répartir plus équitablement non seulement entre les ménages, mais aussi pour rééquilibrer l'imposition entre personnes physiques et collectivités.

Dans ce contexte, aux yeux de la CSL, il faut assurer que les revenus du capital contribuent plus largement aux recettes publiques

afin d'enrayer la dégressivité fiscale à mesure que les contribuables disposent de revenus du capital, ce qui entraîne des situations où les ménages les plus aisés, disposant d'une plus grande proportion de ce type de revenu dans leur revenu total, en viennent à payer moins

d'impôts en pourcentage de leur revenu que les moins nantis. Le traitement fiscal excessivement avantageux des options («warrants») sur actions est à rendre plus juste en matière d'égalité de traitement des contribuables.

1.4. Les mesures fiscales en matière de logement

Dans son avis de 2011 très critique sur le projet de loi déterminant différentes mesures fiscales destinées à encourager l'amélioration de l'efficacité énergétique dans le domaine du logement, la Chambre des salariés arrive à la conclusion que le partage du crédit d'impôt pour droits d'enregistrement n'est pas une véritable mesure en faveur de l'amélioration des performances énergétiques des bâtiments, mais plutôt une mesure d'économie budgétaire.

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

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

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

Des critères énergétiques trop sévères pénalisant surtout les ménages modestes

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

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

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

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

Mépris de l'objectif initial du crédit d'impôt

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

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

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

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

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

1.5. L'échelle mobile des salaires : les modulations successives

Report d'une tranche en 2011

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

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

Dans son avis, elle se doit néanmoins de constater qu'une perpétuelle modulation de l'indexation automatique des salaires à l'évo-

lution des prix sur base de données économiques largement provisoires met quelque peu en question le caractère «*automatique*» de cette indexation.

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

La CSL ne partage d'ailleurs pas l'argument du Gouvernement de placer la modulation de l'indexation des salaires dans le cadre d'une quelconque problématique (d'amélioration) des finances publiques. Déjà lors de la modulation de l'indexation pour les années 2006 à 2009, décidée en 2006, le Gouvernement avançait un impact positif d'une telle modulation

de l'indexation sur les finances publiques. Dans le cadre du projet de loi sous rubrique, les auteurs du projet insinuent encore qu'il y aurait un impact positif de la modulation prévue pour 2011 sur les finances publiques sans avancer des chiffres concrets sur les «*effets macro-économiques indirects*».

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

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

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

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

retirer les augmentations des participations introduites à partir de janvier 2011.

Ensuite, la Chambre des salariés tient à relever que l'accord bipartite de septembre 2010 entre le Gouvernement et les syndicats, dont une partie seulement est mise en œuvre par le présent projet, comprend également l'obligation pour le ministère de l'Économie et du Commerce extérieur de mettre «*en place un dispositif d'observation des prix à la consommation, des coûts et des marges*».

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

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

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

2012 : une modulation non justifiée

Pour les raisons développées dans son avis, la CSL se prononce contre la modulation de l'indexation des salaires et revenus de remplacement qui au vu des performances excellentes de l'économie luxembourgeoise en comparaison internationale au cours des 30 dernières années ne peut être sérieusement invoquée comme élément nuisible au développement de notre économie.

Par ailleurs, les arguments avancés par les auteurs dans l'exposé des motifs pour justifier la modulation ne sont pas valables, voire fallacieux, ce qui est d'ailleurs reconnu du moins en ce qui concerne le Bilan de compétitivité par les auteurs de ce dernier eux-mêmes.

Aux yeux de la CSL, le projet risque même d'être contre-productif au moment où nous risquons de rentrer dans une phase de faible conjoncture. En freinant la progression des salaires, en hypothéquant le pouvoir d'achat des ménages, le Gouvernement mène une politique pro-cyclique qui tend à renforcer le ralentissement, voire la régression, économique. Selon le Statec, « *la dépense mensuelle moyenne totale des ménages est en baisse depuis 2007. Elle s'établit à 4.687 EUR en 2009 contre 4.850 EUR en 2008 et 4.894 EUR en 2007* ».

Par ailleurs, en ce qui concerne le pouvoir d'achat salarial, il n'a déjà pas très bien résisté à la crise, comme le décrit le Statec dans son rapport « *Travail et cohésion sociale 2011* ». En termes de pouvoir d'achat, la variation annuelle moyenne du salaire était de -0,5% pour les années 2008-2010, alors qu'elle était de +1,2% par an en moyenne pour les années 1997-2007.

La modulation de l'index de 2006 à 2011 y est certainement pour quelque chose.

À titre subsidiaire, la CSL estime qu'il faudrait de toute façon limiter toute modulation à l'année 2012 ; au-delà il y a trop d'incertitudes pour pouvoir fixer un échéancier des tranches.

Le projet est agencé de telle manière qu'il risque de mener à une perte définitive d'une tranche alors que l'inflation moyenne pourrait se situer largement en dessous de 3%. Rappelons toutefois que par ailleurs l'index doit jouer son rôle d'autant plus en phase d'inflation accélérée où les ménages subissent les plus fortes pertes de pouvoir d'achat.

Face à ces incertitudes quant au rattrapage ou non de l'inflation par l'index au cours des années prochaines – n'oublions pas que les salariés perdent de toute façon des mensualités pendant les périodes de suspension prévues pouvant aller jusqu'à 70% d'un salaire mensuel selon le scénario retenu – les partenaires sociaux sont dans une situation très difficile lors de négociations collectives.

Des conventions collectives de longue durée ne sont plus possibles, puisque les négociateurs ne savent pas s'ils doivent prendre en considération ou non une perte définitive d'une tranche indiciaire. Un des éléments facilitateurs de négociations collectives au Luxembourg sera d'ores et déjà compromis.

La CSL s'oppose également catégoriquement à la remise à niveau planifiée pour rentrer dans le système automatique en 2015, car celle-ci mène à une perte définitive de pouvoir d'achat au-delà des mensualités perdues en cours de route, même en cas de faible inflation.

Cette remise à niveau et perte de pouvoir d'achat définitive risquent en effet de s'opérer alors même qu'il y aurait seulement 2 tranches sur 3 ans, ce qui ne semble pas être l'intention des auteurs du projet d'après l'exposé des motifs.

À titre tout-à-fait subsidiaire, la CSL a élaboré dans la partie 5 de son avis une proposition de texte pour une modulation de l'index qui permettrait au moins de « *limiter les dégâts* ». À titre principal, rappelons-le, la CSL ne reconnaît pas la nécessité d'une quelconque modulation du système.

1.6. La politique de gestion des déchets

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

conséquente dans le prix de la recherche du bénéfice maximal.

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

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

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

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

L'appréciation et la détermination de l'intensité du mécanisme régulateur revenant aux communes, les ménages seront soumis au choix

émanant de leurs autorités locales qui conditionnera la réussite et l'effectivité de l'objectif recherché de la réduction de la production des déchets.

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

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

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

1.7. La gouvernance économique européenne

L'objectif du traité

La Chambre des députés est appelée à se prononcer sur le projet de loi portant approbation du traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG). Or, ce traité budgétaire européen, signé à Bruxelles le 2 mars 2012 par 25 des 27 États membres de l'UE (le Royaume-Uni et la République tchèque ont choisi de ne pas y adhérer) et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013 dans les États, l'ayant ratifié, aura des répercussions considérables sur les politiques budgétaires des différents pays et, en conséquence, sur les politiques publiques qu'ils voudront mener.

Ce traité a pour objectif affiché le renforcement et l'amélioration de la coordination et de la gouver-

nance économiques au sein de l'UE, et plus particulièrement de la zone euro. Mais concrètement, il instaure une plus grande discipline budgétaire qui se traduit par la mise en place d'une règle d'équilibre structurelle du solde budgétaire.

Par ailleurs, la Chambre des salariés en appel le aux dirigeants nationaux et européens pour que des politiques et des normes juridiques contraignantes en matière sociale, non subordonnées aux critères de compétitivité, soient ancrées dans les traités de l'UE.

Les observations de la CSL

Un carcan budgétaire

La principale disposition du traité impose un quasi-équilibre des finances publiques (limite

inférieure de déficit structurel de 0,5% du PIB), alors qu'il n'y a aucune justification économique à cela. Un autre problème est que le solde structurel qui sera pris comme référence peut être calculé de différentes manières et aboutir à des résultats variables.

Un déficit démocratique

Les États devront inscrire la règle d'équilibre budgétaire et le mécanisme de correction automatique dans leur constitution (ou dans un autre dispositif législatif contraignant et permanent). Ils devront également mettre en place des institutions indépendantes chargées de vérifier le respect de cette règle et de la trajectoire d'ajustement. La Cour de justice de l'UE pourra en dernier ressort appliquer des sanctions aux États en cas de non respect de leurs engagements. Ceci pose évidemment de graves questions sur un recul de la démocratie et du pouvoir souverain des parlements nationaux de voter librement le budget ; et cela couplé à une montée en puissance d'organes technocratiques non élus. Du reste, l'élaboration du traité s'est faite sans la participation du Parlement européen et sans l'implication des parlements nationaux et des partenaires sociaux au niveau européen et national.

L'austérité à perpétuité

Un pays soumis à une procédure de déficit excessif devra soumettre son budget et un programme de réformes structurelles à la Commission et au Conseil, qui devront l'approuver et en suivre la mise en place. C'est un formidable moyen d'imposer aux peuples des mesures d'austérité alors que leurs économies auraient besoin de politiques de relance de la croissance et de lutte contre le chômage. Les politiques économiques pro-cycliques automatiques qui sont promises dans le traité auront pour résultat une aggravation de la crise.

La CSL ne s'oppose pas à la mise en place d'une gouvernance économique au niveau de l'UE, mais elle refuse qu'elle s'opère dans le cadre d'un carcan strict mettant en danger le modèle social européen. En conséquence, la CSL ne peut pas acquiescer aux dispositions du traité budgétaire.

Les revendications de la CSL

Une résolution pour l'Europe sociale

Notre Chambre considère que l'UE serait plus avisée de prendre des dispositions pour protéger la croissance, lutter contre le chômage et renforcer les droits sociaux. Elle souhaite lancer un appel aux responsables politiques luxembourgeois et européens afin qu'ils œuvrent pour l'inscription dans les traités de l'UE, pour leur donner une valeur prépondérante, de normes juridiques contraignantes en matière sociale, non subordonnées aux critères de compétitivité.

Pour la Chambre des salariés, la dimension sociale de l'Union européenne devrait inclure les principes suivants :

- **La protection et l'amélioration des droits des salariés**

La protection des droits sociaux doit primer sur la réalisation sans compromis d'un marché intérieur qui serait basé uniquement sur la libre concurrence et la compétitivité. La CSL, joignant sa voix à celle de la Confédération européenne des syndicats (CES), demande à l'UE de se concentrer sur des politiques qui améliorent les conditions de vie et de travail et assurent des emplois de qualité, des salaires justes, l'égalité de traitement, un véritable dialogue social, les droits syndicaux et autres droits humains, des services publics de qualité, la protection sociale, y compris des services de santé et des régimes de pension justes et durables, ainsi que sur une politique industrielle favorisant une transition juste vers un modèle de développement durable.

- **Le modèle social européen et le rôle des partenaires sociaux**

La participation effective des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne et les plans nationaux de réforme est indispensable. Le poids des éventuels efforts doit être réparti selon la capacité distributive de chacun et non pas être supporté par les seuls travailleurs et leurs familles. Le droit aux négociations collectives des salaires et des conditions de travail ne doit en aucun cas être subordonné à des critères de compétitivité.

- **Une justice économique et sociale**

Des normes strictes de réglementation du secteur financier doivent pouvoir s'imposer en Europe. Il faut également que des politiques d'investissement en faveur de l'industrie, à même de relever les défis économiques et environnementaux, puissent être menées. L'UE doit également encourager une fiscalité redistributive et progressive sur les revenus et la fortune.

- **Des emplois de qualité et des salaires décents**

L'UE doit pouvoir garantir à ses citoyens l'accès à un emploi et à un salaire décent ; ce qui permettra de contribuer au renforcement de la demande intérieure et donc à la croissance.

Elle doit ainsi prendre des mesures pour améliorer la qualité de l'emploi et lutter contre les emplois précaires, lutter contre les abus en matière de contrats à temps partiel, temporaires ou à durée déterminée. La mise en œuvre des politiques européennes doit aussi mettre fin à l'écart salarial entre femmes et hommes.

- **Des critères de convergence sociale**

Il serait également nécessaire d'établir des critères de convergence sociale, fixant par exemple des objectifs en matière d'emploi, de pauvreté ou d'égalité des chances, avec des sanctions comparables à celles infligées en cas de non respect des règles liées aux déficits budgétaires.

1.8. Les heures d'ouverture des commerces de détail

Lors de son Assemblée plénière du 27 mars 2012, la Chambre des salariés, sous la présidence de Jean-Claude Reding, s'est opposée au projet de loi modifiant les heures d'ouverture des commerces de détail les samedis et veilles de jours fériés.

Ce projet de loi augmente de 18 heures à 19 heures l'ouverture des magasins les samedis et veilles de jours fériés légaux, sans aucune compensation pour les salariés concernés par cette mesure. Il fait suite à une période probatoire au cours de laquelle une dérogation temporaire permettait à tous les commerçants du pays d'ouvrir leurs magasins jusqu'à 20 heures – au lieu de 18 heures – les samedis et certaines veilles des jours fériés.

Un projet sans considérations sociales...

Dans son avis, la Chambre des salariés met en exergue le fait que l'argument phare avancé par les auteurs du projet pour justifier les modifications au niveau des heures d'ouverture est celui de la compétitivité des commerçants luxembourgeois par rapport à leurs concurrents à l'étranger.

En l'absence de réglementation européenne au niveau des heures d'ouverture des magasins en Europe, ici encore, on assiste à un nivellement vers le bas, c'est-à-dire une libéralisation totale des heures d'ouverture au

détriment des considérations sociales et de la vie familiale des salariés concernés. Une fois de plus, l'Europe sociale fait défaut. Dans ce contexte précis, le Luxembourg, au vu de sa situation géographique spécifique, est particulièrement concerné.

...justifié par des chiffres triés sur le volet tenus secret

Or, la CSL dénonce fortement le manque de transparence entourant ce projet de loi. À plusieurs endroits, on peut lire que ce projet s'appuie sur diverses évaluations, sans que ces études ou analyses ne soient fournies ou au moins suffisamment référencées pour pouvoir les consulter.

Les quelques arguments chiffrés avancés sont en effet très lacunaires et ne permettent pas d'obtenir une vue d'ensemble, ni de répondre aux questions suivantes :

- Le prolongement des heures d'ouverture constitue-t-il vraiment une demande des consommateurs ?
- Quel a été l'impact du régime dérogatoire actuel sur le chiffre d'affaires du secteur du commerce ?
- Quel a été l'impact pour les petites et moyennes entreprises ? Quel a été l'impact pour les grands centres commerciaux ?

- Combien de et quels magasins (en termes d'emploi, de chiffre d'affaires, de la situation géographique, etc.) ont profité du régime dérogatoire actuel ?
- Est-ce que certains magasins bénéficient de ce régime au détriment d'autres ?
- Quel a été l'impact du régime dérogatoire sur le nombre d'emplois dans le secteur du commerce ?
- Quel a été l'impact sur les conditions du travail des salariés concernés ? Sur leur vie familiale ?

Si l'ouverture les samedis et les veilles des jours fériés légaux était tellement rentable pour les magasins, la rémunération juste et conséquente des salariés concernés ne devrait pas poser de problème, mais en être, au contraire, la conséquence logique.

Ne pas laisser pour compte les salariés

Il convient de ne pas oublier que si les magasins ferment à 19 heures, cela veut dire que les derniers clients se présentent à la caisse à ce moment-là, les salariés n'ont donc pas terminé leur travail à 19 heures. Beaucoup de salariés ont de longs temps de trajets à faire et ne rentrent chez eux que vers 21 heures. Ce rythme les coupe de toute vie sociale le week-end.

N'oublions pas non plus que pour les salariés-parents, faire garder leurs enfants dans la soirée, surtout un samedi, peut s'avérer très

problématique et onéreux.

Afin de protéger les intérêts des salariés, dont nombreux sont ceux qui ne bénéficient pas de convention collective du travail, le Gouvernement aurait dû insister sur la nécessité de la conclusion d'un accord interprofessionnel prévoyant une compensation financière conséquente pour les salariés concernés et le caractère volontaire de la prestation d'heures de travail le samedi ou la veille d'un jour férié légal après 18 heures.

En dehors de l'existence d'un tel accord à déclarer d'obligation générale, le texte de loi devrait imposer des compensations financières minimales à l'instar de ce qui existe actuellement pour les heures supplémentaires, le travail de dimanche ou lors d'un jour férié légal.

Désapprobation du projet en sa teneur actuelle

Quant au principe, la CSL se prononce donc contre la libéralisation des heures d'ouverture des magasins et contre le prolongement des heures d'ouverture tel que prévu par le projet de loi afin de protéger les conditions de travail et la vie familiale des salariés concernés.

À titre subsidiaire, la CSL demande des compensations financières conséquentes pour les salariés concernés afin de dédommager au moins la perte de qualité de vie subie par ces personnes.

1.9. Le régime d'aides pour la promotion de l'assainissement énergétique des bâtiments d'habitation existants

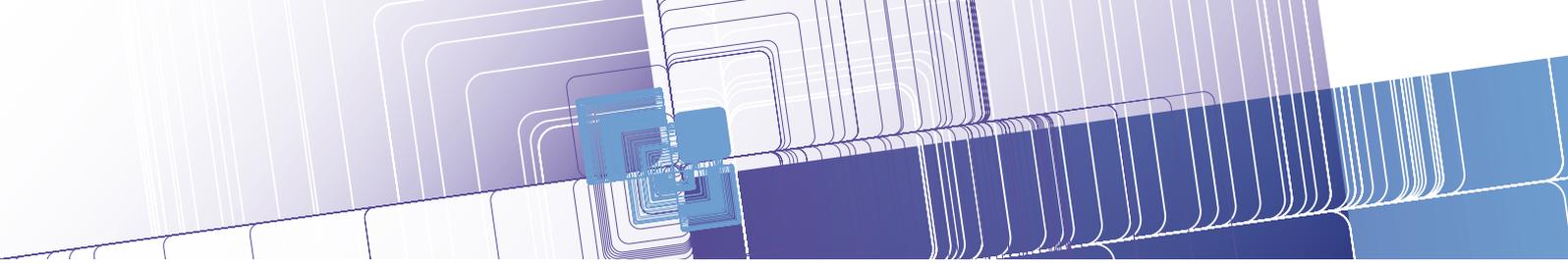
Lors de son assemblée plénière du 7 novembre 2012, la Chambre des salariés a analysé le projet de règlement grand-ducal instituant un régime d'aides pour la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et la mise en valeur des énergies renouvelables dans le domaine du logement.

Ce projet a pour dessein de reconduire, pour la période s'étalant du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016, le régime d'aides 2008-2012 pour la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie et la mise en valeur des énergies

renouvelables dans le domaine du logement, tel qu'il avait déjà été instauré par le règlement grand-ducal du 21 décembre 2007, qui avait été adapté par le règlement grand-ducal du 20 avril 2009.

Les adaptations qu'il propose visent les nouvelles maisons d'habitation existantes, les installations techniques valorisant les sources d'énergie renouvelables et les conseils en énergie.

Dans son avis, la CSL a porté un regard assez favorable sur les adaptations proposées, qui



semblent cohérentes, mais suscitent néanmoins quelques remarques ponctuelles à prendre en compte.

Quant au principe, elle a toutefois fortement insisté pour voir introduites enfin quelques dispositions visant à rendre ce dispositif d'aides plus social, qui permettraient de donner accès à tout à chacun aux économies d'énergie :

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

Parallèlement, des mesures doivent être instaurées

pour renforcer le secteur du logement locatif afin d'améliorer sensiblement l'offre de logements accessibles aux ménages à revenus faibles ou moyens.

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

Ensuite, il convient également de considérer la nécessité de disposer de manière fiable, autonome et abordable d'un accès à l'énergie, étant donné que celle-ci représente une part significative des coûts supportés par les ménages et de nombreuses industries.

2. PROJETS SOUMIS À LA COMMISSION SOCIALE

2.1. L'assurance accident : tenir davantage compte de la perte de revenu du salarié

La pièce maîtresse du projet de loi portant réforme de l'assurance accident 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.

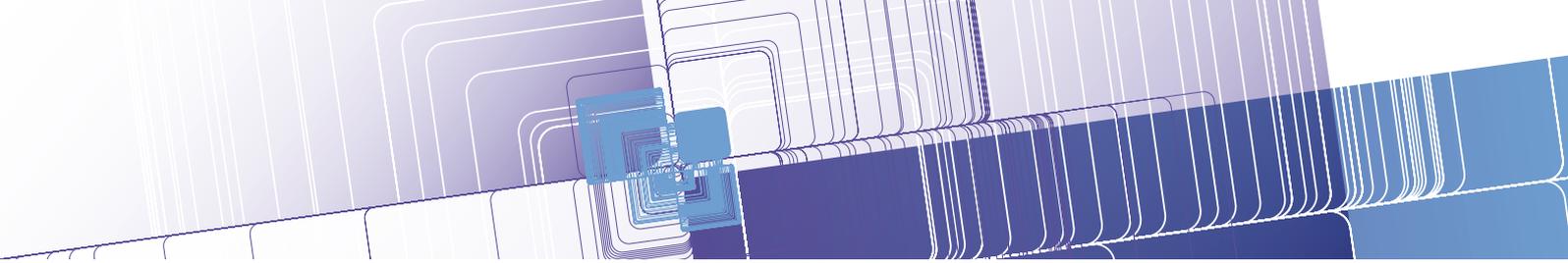
Finalement, dans le domaine de la prévention des accidents de travail, la Chambre des salariés accueille favorablement le nouveau système bonus/malus, qui devrait favoriser ou pénaliser les entreprises d'une classe de risque ou d'une partie d'une classe, par une diminution ou une majoration pouvant atteindre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

2.2. Le dialogue social dans les entreprises : une réforme hésitante, incomplète, mais offrant des possibilités de renforcement du dialogue social en entreprise

La CSL se félicite du projet de loi 6545 déposé en date du 25 février 2013.

Il a pour objet de modifier la législation en matière de représentation du personnel en adap-

tant les structures du dialogue social au sein des entreprises aux réalités économiques nouvelles, de simplifier son fonctionnement, de renforcer la transparence tout en essayant de l'intégrer pleinement dans la vie des entreprises.



La réforme du dialogue social est un dossier laborieux, toujours inachevé.

Dans sa Déclaration Gouvernementale du 12 août 1999, le Gouvernement avait déjà annoncé une refonte d'ensemble des textes concernant les délégations du personnel et la cogestion. La Chambre dans sa motion adoptée le 16 octobre 2002 avait considéré « *qu'il est, dès lors, nécessaire de disposer d'instruments et de mécanismes de cogestion et de dialogue social aptes à jouer ce rôle et partant à répondre aux défis que les mutations économiques posent.* »

Dans son avis du 21 décembre 2000, le Conseil économique et social affirme qu'il est indispensable d'institutionnaliser davantage le dialogue social, c'est-à-dire mettre en place une plate-forme et des procédures adéquates afin d'accompagner et d'encadrer les processus décisionnels, et ce tant au niveau européen qu'au niveau national.

Il avait été prévu de présenter, dans les meilleurs délais et au plus tard avant la fin de l'année 2003, un projet de réforme des législations sur les délégations du personnel, les comités mixtes et la représentation des salariés dans les conseils d'administration, après en avoir discuté préalablement avec tous les partenaires sociaux concernés.

Le ministère du Travail avait élaboré un avant-projet de loi soumis aux parties concernées qui ont émis des avis divergents. Finalement, en date du 7 juillet 2008 le Gouvernement a de nouveau saisi le Conseil économique et social, sur base de cet avant-projet de loi, afin qu'il propose des éléments de réforme de la législation sur le dialogue social en entreprise. Malheureusement le Conseil économique et social n'a pas été capable de conclure ses travaux et d'adopter un avis en la matière.

Dans sa déclaration du 23 juillet 2009, le Gouvernement a annoncé une réforme de la législation sur le dialogue social. Une telle réforme devait avoir notamment pour objet d'adapter les organes et le fonctionnement du dialogue social aux réalités économiques actuelles,

de rendre ce dialogue plus efficace et plus rationnel, d'améliorer les conditions d'exercice du mandat des délégations ainsi que leur protection. Il s'agissait avant tout d'améliorer la qualité de ce dialogue qui doit rester une préoccupation fondamentale d'une économie moderne qui se trouve confrontée à de nombreuses mutations profondes qui transforment le travail des salariés et l'organisation des entreprises.

Finalement est présenté le projet de loi 6545 en février 2013.

Pour la CSL le dialogue social est non seulement un instrument de protection des droits des salariés, mais aussi de performance économique.

Considérer les salariés comme partie prenante présente l'avantage de les considérer non seulement comme supportant une part croissante du risque social, mais aussi comme partie défenderesse de la pérennité de l'entreprise. Les salariés étant directement intéressés à voir l'activité se perpétuer, défendent le développement de l'entreprise à long terme, alors que les seuls actionnaires risquent de privilégier plutôt le rendement à court terme passant souvent par la compression des coûts. En tant que acteurs du terrain, les salariés ont en outre une autre vue des activités de l'entreprise face à l'équipe des dirigeants. Ils pourront ainsi efficacement contribuer au développement durable de l'entreprise.

Une législation forte en matière de cogestion et un dialogue social fort ne constituent aucunement un obstacle au développement économique d'un pays, bien au contraire. Les entreprises les plus performantes en Europe sont celles où les salariés participent à leur gestion. En dehors de l'indicateur croissance réelle du PIB, tous les pays à forte implication des salariés ont de meilleurs résultats que les autres et la présence de salariés au sein des organes décideurs de l'entreprise permet de filtrer les investisseurs et d'éliminer ceux poursuivant le seul but du retour sur investissement rapide¹.

1. Étude menée par Sigurt Vitols du Wissenschaftszentrum Berlin. Dans son étude, réalisée pour le compte de SEE Europe Network, Vitols a subdivisé les pays européens en deux catégories, soit ceux avec droits de participation des salariés et ceux sans ou avec faible participation des salariés. Ensuite il a analysé les indicateurs suivants : chômage, jours de grève, productivité du travail, balance commerciale, croissance réelle, inégalité dans la distribution des revenus et attractivité économique du pays du point de vue du patronat et des investisseurs.

Les auteurs du projet de loi mettent en avant que cinq pays européens, notamment nordiques, connaissent un dialogue social avéré et reconnaissent une présence syndicale dans l'entreprise. Ils en déduisent une relation entre les performances économiques et la qualité des relations de travail. Ils citent l'exemple de la France, où il résulte du rapport Gallois sur la compétitivité que *«les pays qui réussissent sont pourtant ceux où le dialogue social est porteur de dynamiques favorables à l'entreprise et à ses salariés»*. Ils relèvent aussi le cas de l'Allemagne : Le modèle allemand de la co-détermination et de la cogestion est généralement considéré comme particulièrement efficace à la fois pour garantir la paix sociale mais aussi pour engager des changements dans l'entreprise en vue d'en garantir sa compétitivité. En Allemagne, le niveau d'association des salariés aux décisions est beaucoup plus important qu'ailleurs.

Malgré cette analyse judicieuse, les auteurs du projet restent dans leurs propositions en-deçà de la législation allemande. Ils choisissent une voie intermédiaire.

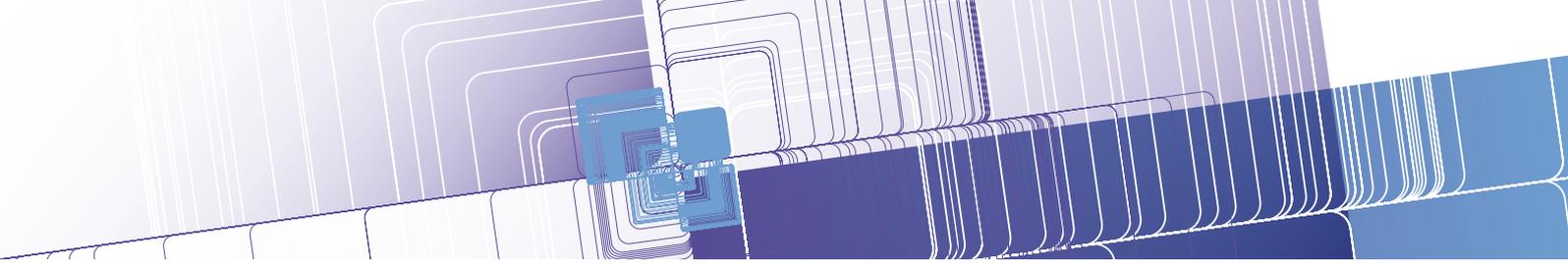
Le projet de loi modernise néanmoins le droit du travail en matière de représentation du personnel, il renforce le rôle de la délégation du personnel comme acteur central du dialogue central en entreprise, tout en renforçant les liens entre les délégations du personnel et les organisations syndicales responsables pour la négociation collective et le dialogue social sectoriel et interprofessionnel.

Les points forts positifs de la réforme sont les suivants :

- La délégation du personnel est mise au centre du dialogue social ; ses pouvoirs sont accentués, son domaine de compétence renforcé. Tous les salariés, tous les secteurs et toutes les entreprises nonobstant leur forme juridique sont concernés et traités de la même façon. Cela lui donnera un poids supplémentaire lui permettant de mieux comprendre la vie de l'entreprise et par ce biais être mieux outillée pour défendre les intérêts des salariés.
- La création d'une nouvelle délégation au niveau de l'entité économique et sociale : Il existe aujourd'hui des formes d'organisation et d'interconnexion très diverses et souvent très com-

plexes dans le monde des entreprises, de sorte que la notion même d'entreprise, n'est plus suffisante pour englober toutes les hypothèses réelles. Il est ainsi fondamental d'instaurer une délégation du personnel à ce niveau.

- Le renforcement et l'extension du droit de chaque délégation de recourir sous certaines conditions à des conseillers externes, voire à des experts externes. Il est très important pour des délégués du personnel de bénéficier de l'assistance de personnes spécialisées, qui seront à même d'éclairer et de guider la délégation dans ses démarches. Les délégués, même bien formés, ne sont souvent pas suffisamment bien outillés pour remplir à bien leur mission sans une aide externe, notamment sur des questions précises.
- Le renforcement des liens avec les organisations syndicales représentatives sur le plan national et sectoriel permettra aux délégués de mieux bénéficier du soutien de leurs syndicats et de créer des liens plus intenses entre le dialogue social au niveau de l'entreprise et le dialogue social sectoriel et interprofessionnel.
- L'élargissement des attributions de la délégation du personnel, avec le transfert des pouvoirs du comité mixte dans les entreprises d'au moins 150 salariés et l'élargissement des missions du délégué à la sécurité au volet santé, permettra de favoriser la coopération entre représentants des salariés et les employeurs et de renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise. Néanmoins les moyens mis à disposition du délégué à la sécurité et à la santé restent largement insuffisants et devraient être adaptés aux situations particulières existant dans les différents secteurs économiques. Les compétences nécessaires, les risques à prendre en considération sont très divers et intimement liés aux spécificités de l'activité de l'entreprise. Des crédits d'heures spécifiques différenciés, des formations particulières, des moyens techniques et de documentation en lien avec les risques liés à l'activité de l'entreprise devraient être prévus dans la loi et être fixés dans un accord sectoriel ou interprofessionnel ou en absence d'un tel accord par règlement grand-ducal.
- L'adaptation du crédit d'heures dont dispose



la délégation pour les entreprises de 150 salariés au moins, en tenant compte du transfert des attributions du comité mixte est un complément indispensable de la réforme, mais insuffisant au vu des missions incombant aux délégations. Des réunions de préparation et de suivi des entrevues avec la direction de l'entreprise devraient être prévues par la loi. L'organisation concrète de ces réunions pouvant être réglée par voie de règlement grand-ducal ou alternativement par voie d'un accord sectoriel ou interprofessionnel.

- L'extension des droits et moyens des délégués, notamment en ce qui concerne la communication qui peut s'effectuer par les moyens électroniques, l'inscription du droit dans la loi d'entrer en contact avec les salariés.
- Le droit à un supplément de formation de 16 heures pour les délégués élus pour la première fois et le droit à un congé-formation de 50% pour les délégués suppléants est une avancée. Néanmoins la CSL estime que la loi devrait prévoir un véritable parcours de formation adapté aux besoins des différents délégués et tenant compte de leurs savoirs et compétences. L'organisation et le déroulement des formations gagneraient à être modernisés et dans ce contexte les chambres professionnelles pourraient de par leur expérience au niveau de la formation jouer un rôle utile. La loi devrait prévoir un règlement grand-ducal concernant la mise en oeuvre des dispositions concernant la formation des délégués prévues dans la loi.

La CSL est sceptique quant à la procédure de médiation prévue dans la loi. Elle estime nécessaire de prévoir d'une façon claire et nette qu'il s'agit d'une possibilité alternative à

la saisine immédiate du Tribunal de travail qui doit rester ouverte dès le début. Le recours à la médiation ne doit pas être obligatoire, mais rester une faculté. Si le recours à la médiation est choisi, l'échec de la médiation ne doit pas fermer le droit au recours à la justice, qui doit toujours rester ouvert. La CSL souligne par ailleurs que la médiation ne doit pas remplacer le recours à la conciliation et à l'arbitrage pour les négociations non abouties dans le cadre de la procédure de codécision. Il serait par ailleurs utile d'indiquer que le recours à la médiation doit en principe être réglé par voie de convention collective, d'accord sectoriel ou interprofessionnel et n'est qu'en ordre subsidiaire réglé par la loi.

Malgré les améliorations prévues par le projet de loi, la CSL constate que les salariés des entreprises de moins de 150 salariés continuent à être discriminés par rapport aux salariés des entreprises de plus de 150 salariés. Ceci vaut notamment en ce qui concerne les pouvoirs de codécision. Dans l'économie luxembourgeoise les petites et moyennes entreprises jouent un rôle important et il serait judicieux d'abaisser le seuil de 150 salariés comme critère de différenciation entre les entreprises.

La CSL critique en outre le fait que le projet de loi ne se préoccupe pas de la question de la participation des salariés dans les organes de gestion des entreprises, notamment les conseils d'administration. La CSL estime qu'il s'agit là d'une autre réforme à entamer alors qu'il est désormais démontré qu'associer les salariés à la gestion de l'entreprise ne constitue pas seulement un gain en terme de dialogue social, mais aussi un gain au niveau de la pérennité et de la compétitivité de l'entreprise.

2.3. La prévention des faillites : une réforme attendue, mais qui se fait au préjudice des salariés

En date du 1^{er} février 2013 a été déposé le projet 6539. Ce projet de loi a pour objet de réformer les dispositions légales pouvant être mises en œuvre au bénéfice ou à l'encontre des entreprises en difficultés.

Le Luxembourg connaît plusieurs procédures d'insolvabilité, mais seule la faillite est utilisée

de nos jours : il s'agit d'une procédure qui ne permet pas le redressement de l'entreprise visée mais qui tend à la liquidation de son patrimoine quand elle est en état de cessation des paiements et que son crédit est ébranlé.

La réforme a pour objet de doter le pays d'un véritable dispositif préventif aux faillites, de

permettre un assainissement plus rapide et moins onéreux de la place des sociétés fantômes sans activités, ni actifs à travers une dissolution purement administrative et enfin de consacrer certaines adaptations estimées indispensables par la pratique de la faillite.

Si la Chambre des salariés salue d'emblée ces trois objectifs, elle met en exergue la nécessité de doter le Luxembourg d'un véritable arsenal préventif aux faillites, qu'elle a réclamé à d'itératives reprises.

La meilleure protection des salariés contre les faillites est évidemment la prévention de ces faillites, bien qu'il soit difficile de prévenir les faillites car les causes sont généralement mal connues. Si certaines faillites peuvent être la conséquence de difficultés économiques, il ne faut pas oublier que d'autres causes comme la sous-capitalisation, la mauvaise gestion ou la fraude sont à l'origine de nombreuses faillites.

Aussi pourrait-on mettre dans la législation un certain nombre d'obligations à charge de tout employeur dès le constat des premières difficultés de trésorerie. Dans une telle situation il devrait être dans une première phase tenu de se soumettre à un contrôle de sa situation économique et financière par des experts agréés. Suivant les résultats de cette expertise, des procédures comme celles introduites par le présent projet de loi seraient le cas échéant obligatoirement mises en place.

Dans une seconde phase, il devrait le cas échéant être obligé de négocier la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi au bénéfice de ses salariés pour accompagner la tentative de redressement de l'entreprise.

évidemment un tel mécanisme présuppose aussi d'investir les représentants des salariés de droits supplémentaires : un droit élargi à l'information et la consultation, leur permettant à eux aussi de détecter en temps utile les difficultés qui affectent l'entreprise, assorti du droit de déclencher les mécanismes préventifs de faillite, aux côtés de leur employeur ou en cas d'inaction de sa part.

La CSL estime en outre que le législateur doit adapter sa législation en matière de marché public et y inscrire des exigences sociales

telles le respect de la législation sociale (droit du travail et sécurité sociale) à remplir par les prestataires qui participent à ces procédures en vue de l'obtention d'un marché public. Par ce biais l'État (et de ce fait les citoyens) peuvent participer à la prévention des faillites en s'assurant que les deniers publics des contribuables soient exclusivement employés pour faire travailler des entreprises qui respectent la législation sociale.

La réorganisation judiciaire de l'entreprise par transfert sous autorité de justice est un des moyens préconisés en termes de prévention de faillites par le projet de loi.

Dans ce cadre, le projet de loi prévoit de permettre au repreneur d'une entreprise en difficulté de choisir les salariés qu'il désire reprendre.

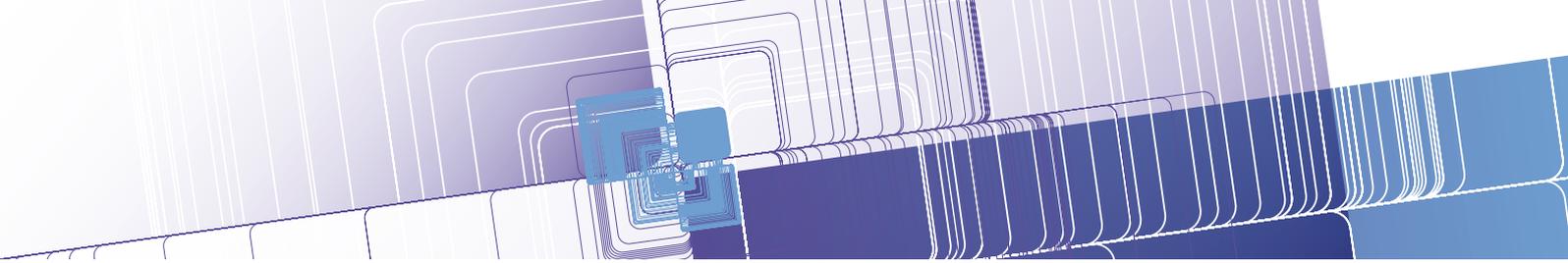
Or, la CSL s'oppose catégoriquement à cette possibilité offerte au cessionnaire de choisir quels salariés il reprend, alors qu'elle est en totale contradiction avec le principe de maintien des droits de tous les salariés en cas de transfert d'entreprise, tel que consacré aux articles L.127-1 et suivants du Code du travail.

Il est impensable que le cessionnaire puisse laisser de côté une partie des salariés, ce d'autant plus que le projet lui laisse une grande marge d'appréciation en précisant que ce choix doit être dicté par des raisons techniques, économiques ou organisationnelles. Or, ces termes sont très vagues et extensibles à volonté.

Le projet de loi va à l'encontre du principe de maintien du contrat de travail en cas de transfert d'entreprise.

En outre notre législation prévoit que, si suite à la faillite de l'employeur, un repreneur reprend l'entreprise dans les 3 mois de la faillite, les contrats de travail des salariés sont repris. La disposition projetée va aussi à l'encontre de ce principe.

En plus elle passe outre la protection des représentants du personnel contre toute résiliation de leur contrat de travail par l'employeur. Cette protection prévue par l'article L.415-1 du Code du travail a été précisée par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 26 mars 2010, numéro 56 du registre. La Cour constitution-



nelle a retenu que, dans l'hypothèse où seule une branche d'activité de l'entreprise, fût-elle la branche principale, est supprimée par l'employeur pour des raisons économiques et où il y a dès lors, corrélativement, maintien d'autres activités de l'entreprise avec maintien de salariés autres que les délégués du personnel, justifiant la représentation par les délégués, l'équilibre existant entre le principe constitutionnel garantissant la liberté du commerce et de l'industrie et la protection contre un licenciement avec préavis des délégués n'est pas rompu. La décision d'un employeur de supprimer une branche de ses activités ne fait ainsi pas tomber la protection contre le licenciement des salariés délégués du personnel de la branche concernée.

Le projet de loi ne s'intéresse pour le surplus pas du sort des salariés en cas de faillite, ce que la CSL regrette fortement.

Rappelons que selon les dispositions en vigueur le contrat de travail cesse avec effet immédiat si l'employeur fait faillite, ce à compter du jour du prononcé du jugement de déclaration de faillite.

Le salarié a alors droit :

- au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de la faillite ;
- au maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois subséquent ;
- à l'attribution d'une indemnité correspondant à 50% du montant auquel il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

Les rémunérations et indemnités allouées au salarié conformément au paragraphe qui précède, ne peuvent toutefois pas excéder le montant des rémunérations et indemnités auquel il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

En plus, les créances de salaires, traitements et indemnités se rapportant aux 6 derniers mois de travail et les créances du salarié portant sur des indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage doivent être payées

avant toutes autres créances privilégiées, y comprises celles garanties par le privilège du Trésor et des autres titulaires de ce privilège, jusqu'à concurrence d'un plafond égal au sextuple du salaire social minimum de référence. La notion de « *superprivilège* » des salaires fait référence à cette protection minimale.

Sont ainsi garanties jusqu'à concurrence du plafond les créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de faillite pour les 6 derniers mois de travail effectif et celles résultant de la rupture du contrat de travail.

Pour pouvoir toucher ces montants, le salarié doit établir une déclaration de créance laquelle doit être déposée au greffe du tribunal de commerce qui a prononcé la faillite.

Si les montants déclarés peuvent être payés par le curateur sur les fonds disponibles de la faillite, le curateur les versera au salarié.

Cependant, s'ils ne peuvent être payés en tout ou partie sur les fonds disponibles dans les 10 jours qui suivent le jugement de faillite, le Fonds pour l'emploi peut avancer au salarié un montant correspondant au maximum au sextuple du salaire social minimum, comme exposé ci-dessus.

La CSL regrette que le projet de loi ayant pour objet de réformer le droit des faillites ne renforce pas les droits des salariés.

Un premiers pas avait certes été amorcé en 2012² avec une modification des articles L.126-1 et L.541-1 du Code du travail afin de :

- permettre aux salariés affectés par une faillite et présentant des arriérés de salaires correspondant aux six derniers mois de travail au maximum, de faire valoir personnellement leurs droits auprès de l'Administration de l'emploi et ce immédiatement après le prononcé de la faillite ;
- permettre un placement rapide des salariés touchés par une faillite par la suppression de toute obligation en matière de durée d'inscription auprès de l'Administration de l'emploi par rapport à l'éligibilité aux aides à l'embauche prévues à l'article L.541-2 du Code du travail.

2. Loi du 19 avril 2012 modifiant les articles L.126-1 et L.541-1 du Code du travail, *Mémorial A* du 30 avril 2012, page 930.

En vue d'un placement rapide des salariés touchés par une faillite, cette même loi a prévu, pour cette catégorie de personnes, de supprimer toute obligation en matière de durée d'inscription auprès de l'Administration de l'emploi par rapport à l'éligibilité aux aides à l'embauche.

L'article L.541-1 prévoyait avant la loi de 2012 que le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs les cotisations de sécurité sociale, part employeur et part assuré, pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisés, à condition qu'ils soient âgés de quarante-cinq ans accomplis et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un bureau de placement de l'Administration de l'emploi depuis au moins un mois.

Les demandeurs d'emploi âgés de quarante à quarante-quatre ans accomplis doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un bureau de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins et ceux âgés de trente à trente-neuf ans accomplis depuis douze mois au moins.

La condition d'inscription auprès d'un bureau de placement de l'Administration de l'emploi ne s'applique pas aux demandeurs d'emploi âgés de quarante ans accomplis et affectés par un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

La loi de 2012 a ajouté à cette exception celle des personnes dont le contrat de travail a cessé avec effet immédiat suite à une mise en faillite de leur employeur.

La dispense d'une période d'inscription minimale comme demandeur d'emploi a également été accordée aux employeurs ayant embauché un salarié ayant perdu son emploi suite à la faillite de son dernier employeur, faillite postérieure au 1^{er} juin 2011, sans que ce salarié ait été inscrit comme demandeur d'emploi.

L'article L.126-1 du Code du travail prévoyait avant la loi de 2012 qu'en cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail sous certaines conditions et dans certaines limites.

Ainsi sont garanties jusqu'à concurrence d'un plafond égal au sextuple du salaire social

minimum de référence (article 2101 du code civil), les créances des salaires et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et celles résultant de la rupture du contrat de travail.

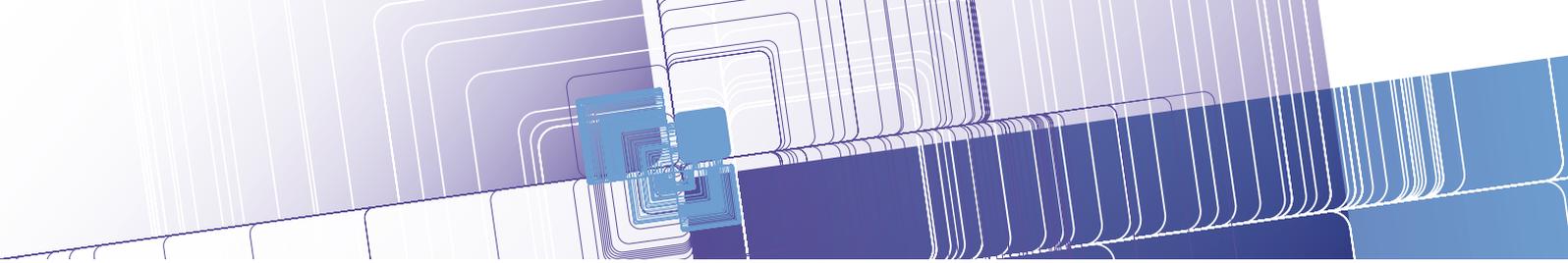
Sont considérées les créances de salaire et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires.

Le droit à la garantie s'ouvre pour le salarié, lorsque les créances visées ci-dessus ne peuvent être payées, en tout ou en partie, sur les fonds disponibles dans les dix jours qui suivent le prononcé du jugement déclaratif de la faillite.

Le paragraphe 6 de l'article L.126-1 précisait avant la modification intervenue en 2012 qu'à la demande du curateur, le Fonds pour l'emploi verse aux salariés, dans les limites exposées ci-dessus, les sommes impayées figurant sur le relevé des créances présenté par le curateur, visé par le juge-commissaire et vérifié par l'Administration de l'emploi.

Alors que dans la pratique la procédure, en passant nécessairement par le curateur, le juge commissaire, les services compétents de l'Administration de l'emploi, la comptabilité du Ministère du travail et de l'emploi, le Contrôle financier et la Trésorerie de l'État, prend souvent plusieurs semaines, il arrive fréquemment que le salarié créancier risque de rester sans revenu pendant une période pouvant aller jusqu'à plusieurs mois.

Afin de remédier à ce problème, a été introduite une procédure simplifiée permettant à ces salariés de faire valoir personnellement leurs droits auprès de l'Administration de l'emploi et ce immédiatement après le prononcé de la faillite. Ainsi ils pourront, sous certaines conditions, se voir verser, dans de très brefs délais et dans le respect des limites légales, des avances sur leurs salaires impayés, leur permettant de subvenir à leurs besoins quotidiens, en attendant le décompte définitif et le versement de la somme totale garantie par le Fonds pour l'emploi. Un nouveau paragraphe avait été ajouté à l'article L.126-1(6) du Code du travail, qui énonce que le salarié créancier peut, si sa créance repré-



sente plus de la moitié du salaire mensuel, calculé sur la moyenne des trois derniers mois précédant le mois de la déclaration de la faillite de son employeur, déposer une copie de sa déclaration de créance concernant les arriérés de salaire auprès des services compétents de l'Administration de l'emploi.

Après vérification par l'Administration de l'emploi des pièces versées, le Fonds pour l'emploi peut, à concurrence d'un maximum de 75% du double plafond des six salaires des six derniers mois de travail et de six fois le salaire social minimum de référence, verser une avance sur les créances correspondant aux arriérés de salaire garantis.

La mise en place d'un tel système était d'autant plus importante que, du fait du calcul effectué par les services de l'ADEM, le salarié concerné touchera les indemnités de chômage au plus tôt deux mois après le jour de la mise en faillite.

Ainsi dans l'attente du paiement des rémunérations et indemnités dues au titre de la faillite, soit par le curateur, soit à défaut, par le Fonds pour l'emploi, le salarié n'aura pas de revenu pour le mois de la survenance de la faillite, pour le mois subséquent ainsi que pour une partie du mois qui suit jusqu'au premier jour où il a droit au paiement des indemnités de chômage (date de la faillite plus deux mois).

Les rémunérations et indemnités étant, en vertu des dispositions de l'article L.125-1 du Code du travail, limitées en cas de faillite au montant des indemnités et rémunérations auxquelles le salarié pourrait prétendre en cas de licenciement avec préavis, l'ADEM accordera le bénéfice des indemnités de chômage du salarié au plus tôt exactement deux mois calculés à partir du jour du jugement déclaratif de faillite (pour le salarié ayant moins de cinq ans d'ancienneté), sous prétexte que les sommes dues au titre de la survenance de la faillite sont à qualifier d'arriérés de salaires. Ce raisonnement fait que, plus la faillite intervient tard dans le mois, plus la période pendant laquelle le salarié est privé de ressources, est importante.

N'oublions pas que dans ce genre de situation, très souvent les salaires des derniers mois de travail avant la faillite n'ont pas non plus été versés aux salariés.

Afin d'éviter ces situations, qui entraînent une énorme précarité pour les salariés concernés et qui souvent viennent agrandir la détresse de familles entières, il s'avérait très important d'organiser légalement l'intervention par provision du Fonds pour l'emploi.

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

Aussi, en cas de faillite, lors du recouvrement de leur dû, il serait souhaitable de placer l'ensemble des créances des salariés, en ce compris la partie non garantie par le Fonds pour l'emploi (au-delà du plafond égal au sextuple du salaire social minimum), au tout premier rang des privilèges établis par le Code civil. Ceci aurait le mérite d'éviter que les liquidités résultant de la réalisation des actifs subsistants ne soient complètement absorbés, par exemple, par le Trésor.

Enfin, les droits des salariés en cas de faillite devraient être au moins similaires aux droits des salariés licenciés pour motif économique.

En effet, les droits des salariés touchés par une faillite sont moindres que ceux des salariés licenciés pour motif économique, voire pour faute (indemnité unique en cas de faillite, période de maintien de salaires réduite, plafonnement des créances, etc.), et la différence de traitement s'accroît considérablement avec l'ancienneté du salarié.

Pour finir la CSL se doit de rappeler l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) du 3 mars 2011, affaires Claes, Jeanjean, Rémy, Schneider, Tran contre Landsbanki Luxembourg S.A (affaires jointes C-235/10 à C-239/10).

Dans ces affaires la CJUE a jugé que la directive CE 98/59 concernant le rapprochement des législations des États membres relatifs

aux licenciements collectifs couvre les licenciements collectifs à la suite d'une cessation des activités de l'établissement résultant d'une décision de justice.

Cet arrêt semble remettre en question la législation luxembourgeoise, qui prévoit la résiliation avec effet immédiat de plein droit des contrats de travail des salariés en cas de faillite de l'employeur.

La CSL estime qu'il appartient au législateur national d'adapter les dispositions nationales et de modifier l'article L.125-1 du Code du travail de manière à limiter la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail aux seuls cas de cessation des affaires par suite du décès ou d'incapacité physique de l'employeur.

2.4. La réforme du dispositif du reclassement interne et externe

Dans son avis, la CSL critique tout d'abord le fait que le projet de loi sous rubrique n'est pas accompagné du bilan d'évaluation de l'IGSS avec les statistiques ainsi que de la publication des données chiffrées sur le nombre de reclassements professionnels (externes et internes), des demandes formulées et adressées à la Commission mixte, des décisions de reclassement acceptées/refusées par le salarié, par l'employeur et par la commission mixte de reclassement, l'envergure des subventions par le Fonds pour l'emploi tant en ce qui concerne les indemnités compensatoires que la réadaptation des postes de travail, bref tout ce qui aurait permis de mieux juger la législation actuelle et évaluer le bien-fondé de la présente initiative législative. Un tel bilan d'évaluation aurait permis de mieux déceler les failles du système actuel et de juger de façon plus circonstanciée du présent projet de loi. à défaut d'une telle étude détaillée et chiffrée, la CSL constate, certes, que le présent projet de loi présente un certain nombre d'avancées par rapport au texte actuel, mais ne constitue toutefois qu'une «réformette» non achevée, truffée d'incohérences dans la mesure où d'un côté un certain nombre de lacunes et d'anomalies du reclassement professionnel actuellement en vigueur ont été éliminées, mais, d'un autre côté, de nouveaux

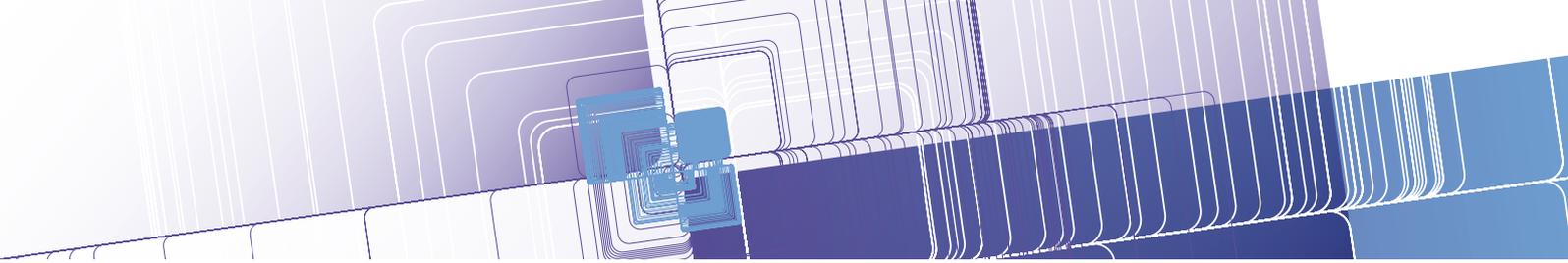
À l'avenir, en cas de décision judiciaire de dissolution et liquidation pour insolvabilité, y compris donc de déclarations de faillite, l'employeur ou, le cas échéant, le curateur ou liquidateur, devrait être tenu, avant de notifier la fin des contrats, de procéder aux consultations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un accord. Selon l'article 2.2 de la directive les consultations doivent au moins porter sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des salariés licenciés.

obstacles ont été créés.

Finalement, la CSL déplore que le présent projet de loi n'ait pas fait l'objet d'un texte coordonné qui aurait permis de faciliter la lecture et de vérifier le bien-fondé des modifications de texte proposées ainsi que de contribuer à davantage de cohérence entre les dispositions légales actuellement en vigueur et les modifications de texte proposées par le présent projet de loi.

Sous réserve de la prise en considération des remarques formulées au sujet des articles du projet de loi, la CSL a formulé un certain nombre de remarques générales :

- La CSL salue la création du statut spécifique du salarié en reclassement professionnel lequel constitue une garantie permettant au salarié reclassé de bénéficier des droits y liés, même si ce statut devait préciser davantage les droits et devoirs du salarié bénéficiant de ce statut.
- Afin de renforcer l'obligation pour l'employeur de recourir au reclassement professionnel interne, elle accueille également la suppression de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement pour la computation du seuil obligeant les employeurs à engager des salariés handicapés en fonction du secteur public/privé et des effectifs de



l'entreprise. Ceci a pour effet que d'un côté, les bénéficiaires d'un reclassement comptent pour le nombre d'effectifs normal de l'entreprise de sorte que le seuil prévu par le projet de loi en vertu duquel l'employeur est obligé de recourir à un reclassement professionnel n'est pas réduit et de l'autre côté, du fait de la prise en considération des bénéficiaires d'un reclassement parmi le nombre d'effectifs normal de l'entreprise, l'employeur est obligé d'engager un nombre de salariés handicapés en faisant abstraction des bénéficiaires d'un reclassement.

- La CSL salue la création de la deuxième voie d'accès à la procédure de reclassement par le biais du médecin du travail, même si cette voie, en raison des critères trop restrictifs, reste l'exception.
- À l'instar de l'article L.552-2, paragraphe 1, la CSL revendique que le médecin du travail ne puisse saisir la Commission mixte de reclassement qu'en accord avec l'intéressé.
- En ce qui concerne les conditions de la saisine du médecin du travail, la CSL tient toutefois à rappeler que beaucoup de salariés n'ont jamais été soumis à un examen d'embauche et que peu de fonctions et postes de travail sont définis par l'employeur voire par le médecin du travail comme étant un poste/une fonction à risque.

Dans ce contexte, la CSL constate également que la définition des compétences du médecin du travail pendant la période d'incapacité de travail du salarié fait défaut dans le projet de loi.

Vu le renforcement du rôle du médecin du travail dans la procédure de reclassement, la CSL se prononce également pour un renforcement en personnel pour les services des médecins du travail voire même pour la création d'un service national unique vu l'instauration de la deuxième voie d'accès à la procédure de reclassement professionnel.

En effet, la création d'un seul service de santé au travail dans le chef du SSTM (service de santé au travail multisectoriel) est la seule issue pour garantir l'indépendance et l'impartialité à l'égard des employeurs et pour assurer à la fois une vraie prise en charge des sala-

riés en général, et plus particulièrement des personnes reclassées tant au niveau interne qu'au niveau externe que d'aider également les employeurs à mettre en œuvre les postes de travail correspondant aux capacités résiduelles de travail des salariés concernés.

- La CSL accueille favorablement la soumission de l'indemnité professionnelle d'attente aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires, ce qui permettra sa prise en considération pour le calcul de la pension. Même si la CSL accueille la simplification du calcul de l'indemnité compensatoire, elle se doit de constater qu'il n'est pas tenu compte de l'adaptation de ladite indemnité à l'évolution des tarifs et grilles de salaires des conventions collectives. En outre, elle propose que l'employeur procède au paiement du salaire y compris de l'indemnité compensatoire et qu'il sera remboursé par le Fonds pour l'emploi. Ceci éviterait la nécessité d'une 2^e fiche de retenue d'impôt au nom du salarié et réduirait les longs délais d'attente pour le paiement ainsi que pour le remboursement d'impôts trop perçus.

Toutefois, la CSL ne peut accepter les conditions d'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente trop restrictives, notamment l'exigence d'une aptitude d'au moins 10 ans au dernier poste de travail ou d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans. Ces conditions font en sorte que d'un côté des personnes ayant la qualité de travailleur intérimaire ou travaillant en CDD sont d'office exclues du bénéfice d'une indemnité professionnelle d'attente parce qu'elles sont dans l'impossibilité de réunir les critères d'ancienneté requis et de l'autre côté excluent également une bonne partie de personnes travaillant en CDI et ne remplissant pas non plus l'une des deux conditions d'ancienneté.

- La CSL regrette qu'aucun dispositif ne soit prévu pour améliorer le placement du salarié bénéficiaire d'un reclassement externe.

Étant donné que l'Agence pour le développement de l'emploi n'arrive guère à placer les personnes en reclassement professionnel externe arrivées en fin des droits à l'indemnité au chômage sans avoir été réintégré au marché du travail, le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel doit,

selon la CSL, avoir le choix entre l'option de l'octroi de la pension d'invalidité ou l'option de l'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente.

Voilà pourquoi la CSL estime que la création d'une vraie cellule pour la prise en charge des personnes détenant le statut spécifique du reclassement professionnel s'impose afin de garantir un meilleur encadrement des dites personnes. Dans ce contexte, il importerait également que la Commission mixte veille à l'application correcte des dispositions de l'article L.552-2§4 du projet de loi afin d'améliorer les chances de reclassement pour les personnes concernées.

- La CSL revendique également la création d'une voie de saisine directe de la Commission mixte par le salarié lorsque le médecin du travail ou le Contrôle médical de la sécurité sociale refusent de saisir la Commission mixte de reclassement ou restent inertes. Dans le passé, la pratique a malheureusement montré que la procédure du rapport circonstancié R4 à travers le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) s'est avérée inefficace sinon trop lente de sorte que les salariés concernés étaient souvent démunis de toutes ressources et de protection une fois la période de protection des 26 semaines contre le licenciement révolue ou le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie épuisé à l'expiration des 52 semaines.
- Voilà pourquoi la CSL réclame qu'à partir du déclenchement de la procédure de reclassement, c'est-à-dire, selon le cas, soit à partir de la date de la saisine de la Commission mixte, soit à partir de la date de la saisine du médecin du travail, soit à partir de la date de la demande de reclassement de la personne concernée dûment signée – donc antérieurement à la saisine de la Commission de reclassement – le compteur pour le calcul des 52 semaines de maladie soit remis à zéro sinon subsidiairement que les périodes de maladie qui se situent entre soit la date de la saisine du CMSS soit celle du médecin du travail soit la date de la demande de reclassement du salarié et la décision de

la Commission mixte soient exclues pour le calcul de la limite des 52 semaines de maladie afin d'éviter que les personnes concernées ne viennent en fin du droit à l'indemnité pécuniaire.

- Aussi est-elle d'avis que la Commission mixte doit avoir la possibilité de décider au lieu du reclassement interne un reclassement externe s'il s'avère que du point de vue médical, la personne garde ses capacités pour exercer son dernier poste de travail au sein de l'entreprise, mais est dans l'impossibilité d'exercer celui-ci en raison de relations contrariées entre la personne concernée et l'employeur ou le personnel (p.ex. ayant leur origine dans un harcèlement sexuel/moral ou un burn-out qui n'affectent pas ses capacités résiduelles en tant que telles et dûment constatés par les autorités compétentes : le médecin du travail, l'ITM ou les juridictions du travail).
- Afin de pouvoir contrôler la transposition des décisions de reclassement par la Commission mixte dans les entreprises, la CSL insiste sur le fait que tant l'ITM que le service de santé national unique tel que proposé par notre chambre doivent recevoir les moyens matériels et personnels nécessaires afin de garantir aux personnes concernées l'emploi qui leur a été attribué par la décision de la Commission mixte. Aussi est-elle d'avis qu'en cas de non-respect de la décision de reclassement de la Commission mixte par les employeurs, l'ITM est en droit de leur infliger une amende administrative.
- Finalement et en vertu du projet de loi réformant le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise renforçant les pouvoirs de la délégation du personnel, la CSL revendique la mise en connaissance de cause par écrit de cette dernière à tous les niveaux de la procédure de reclassement.

En conclusion, notre Chambre demande à ce que le projet sous rubrique soit retravaillé puisqu'il ne constitue pas une réponse satisfaisante aux problèmes qui se posent actuellement dans le cadre de la procédure de reclassement.

2.5. Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Depuis le 1^{er} juillet 2007, les mesures en faveur de l'emploi des jeunes ont subi de profondes modifications.

Il existait avant cette date trois mesures en faveur de l'emploi des jeunes de moins de trente ans :

- le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur public ;
- le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur privé ;
- le stage d'insertion dans le secteur privé.

Une loi de décembre 2006 a remplacé ces trois mesures par les deux suivantes :

- le contrat d'appui-emploi (CAE) ;
- le contrat d'initiation à l'emploi (CIE).

Le CAE permet la mise à disposition du jeune à tout promoteur (promoteur étatique, d'une commune, d'un syndicat de communes, d'un établissement public ou d'un établissement d'utilité publique etc.), à l'exclusion des sociétés commerciales.

Le CIE peut également être utilisé par tout promoteur, mais à condition qu'il puisse offrir au jeune une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat.

Le CIE est donc destiné à offrir au jeune une réelle perspective d'emploi durable alors que le CAE est plutôt considéré comme instrument d'initiation et/ou de formation complémentaire respectivement continue.

Le service des jeunes de l'ADEM choisit l'instrument approprié en fonction des possibilités du promoteur et en fonction du profil des jeunes. En raison des modalités de cofinancement, le CAE est cependant exclu pour les sociétés commerciales.

Les articles L.543-1 et suivants du Code du travail réglementent ces mesures et ont connu quelques aménagements ces dernières années du fait de la conjoncture économique.

Un plan d'urgence avait été mis en place par la loi du 11 novembre 2009 pour atténuer les effets éventuels de la crise économique sur le chômage des jeunes.

Ce plan d'urgence avait créé 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 avait étendu le contrat d'appui-emploi (CAE) et le contrat d'initiation à l'emploi (CIE), jusque-là réservés aux jeunes sans diplôme, à des jeunes qualifiés, en y apportant certains aménagements, notamment une revalorisation de la rémunération et l'introduction d'une prime à l'embauche.

Ces mesures avaient initialement une durée d'application limitée au 31 décembre 2010. Elles ont été prolongées une première fois par une loi du 17 décembre 2010 jusqu'au 31 décembre 2011, puis par une loi du 16 décembre 2011 jusqu'au 31 décembre 2012.

Une loi du 29 mars 2013³ a introduit un plan d'action pour la jeunesse, qui modifie de façon ponctuelle quelques points du régime des CAE et CIE, sans pérenniser le CIE-EP, qui a été en partie intégré dans le CIE.

De manière générale, la CSL a toujours insisté pour qu'un suivi et une évaluation des mesures soient effectués régulièrement, afin d'éviter tout abus aux dépens de l'embauche normale.

La priorité doit rester l'insertion immédiate des jeunes diplômés sur le marché du travail « normal ».

Aux yeux de la Chambre des salariés, ces contrats doivent en effet rester l'exception par rapport aux embauches sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Si ces emplois peuvent servir de tremplin à certains jeunes, fréquemment ceux qui ont des difficultés particulières, pour s'intégrer sur le marché du travail, ils doivent rester l'exception face au CDI, ou au moins une simple étape intermédiaire et temporaire.

3. *Portant modification du Chapitre III du titre IV du Livre V du Code du travail (soit les articles L. 543-1 et suivants du Code du travail). Cette loi a été publiée le 2 avril 2013. Elle est donc entrée en vigueur le 5 avril 2013.*

Les jeunes risquent sinon d'être piégés par une succession d'emplois de courte durée et de basse qualité, qui les laissent dans une situation de vulnérabilité et d'insécurité, les empêchant de penser sereinement à l'avenir en leur bloquant l'accès à certains avantages réservés aux personnes bénéficiant d'un CDI (prêts, logement, congé parental, etc.)

Les jeunes ne doivent donc pas être confinés à ces mesures d'insertion, ni aux CDD. S'ils acceptent par exemple de se faire embaucher moyennant la conclusion d'un CIE, encore faut-il qu'ils aient par après de réelles chances de se voir proposer un CDI et non une autre mesure du même type ou un CDD.

En effet, les CDD impliquent pour les salariés concernés une précarité similaire, alors que même après de nombreuses années de service, ils ne disposent d'aucune stabilité au niveau de leur emploi et risquent d'être remerciés du jour au lendemain, ce qui les empêche tout autant de faire des projets à long terme, comme l'achat d'un logement.

Une augmentation, voire une généralisation de la précarisation d'un grand nombre de travailleurs risque par ailleurs de constituer un frein à la croissance, les ménages en situation précaire ne réalisant pas l'achat de biens de consommation durables, notamment faute de se voir accorder des crédits, mais également en raison de la constitution d'une épargne de précaution.

Ce système d'emplois aidés doit avoir pour objectif principal d'encourager l'insertion du jeune dans le marché du travail normal.

À cette fin, en cas d'embauche du jeune par l'entreprise après le CAE ou CIE, le plan d'urgence de 2009 a imposé que ce soit sous contrat de travail à durée indéterminée et sans période d'essai. En contrepartie, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, autre que l'État, une prime à l'embauche.

Cette prime correspondait en 2009 à 30% de l'indemnité touchée par le jeune et est devenue, en 2013, la part des charges patronales pour les douze mois à compter de la date d'embauche.

Cette prime est versée sur demande de l'employeur à adresser au Fonds pour l'emploi, mais seulement six mois après l'engagement

du jeune sous CDI à condition que le jeune soit encore dans l'entreprise au moment de la demande.

La loi de 2013 a allongé ce délai de six mois à douze mois.

Il est précisé que ce remboursement n'est pas cumulable avec d'autres mesures en faveur de l'emploi, ceci surtout afin d'éviter qu'un promoteur ne puisse notamment bénéficier de la bonification d'impôts en même temps et par rapport à la même personne suite à l'embauche du jeune à la fin du CAE. L'aide financière doit se limiter aux seules primes prévues dans le présent article.

En outre, l'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien bénéficiaire d'un contrat d'initiation à l'emploi, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

À cet effet, le promoteur doit informer en temps utile l'Agence pour le développement de l'emploi sur le ou les postes disponibles. L'Agence pour le développement de l'emploi contacte l'ancien le jeune concerné demandeur d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

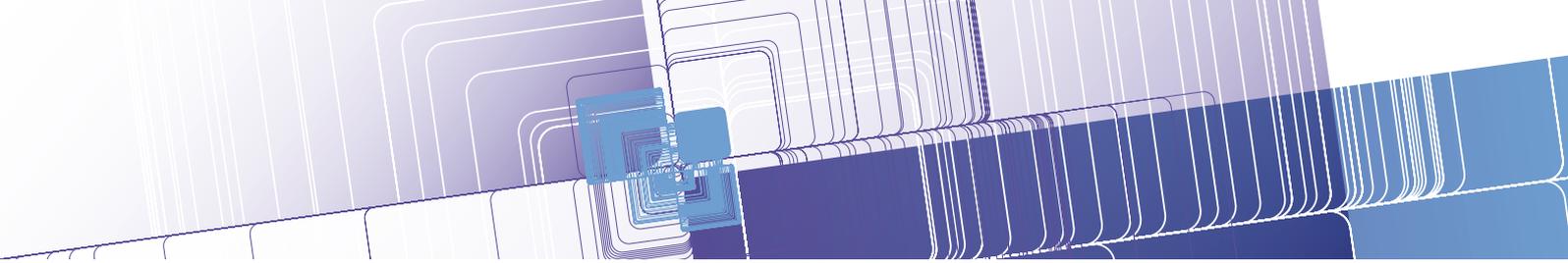
Cette priorité d'emploi avait été introduite en 2009 à titre temporaire.

La loi de 2013 maintient cette priorité d'emploi en prévoyant que le promoteur doit informer l'ADEM d'une disponibilité de poste, et non plus directement l'ancien bénéficiaire de la mesure.

C'est alors l'ADEM qui prendra contact avec l'ancien bénéficiaire du CIE s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. La décision doit se faire dans les huit jours.

Si sous la loi de 2009, la durée de la priorité d'embauche est identique à la durée totale du temps passé en contrat d'initiation à l'emploi auprès de l'employeur, la loi de 2013 a réduit le délai de la priorité d'embauche à 3 mois après la fin du CIE.

La CSL approuve la consécration de cette priorité d'embauche, mais regrette qu'elle ait été



réduite à trois mois. Ce délai est trop court, les entreprises peuvent aisément attendre trois mois pour procéder à une nouvelle embauche d'une autre personne que le jeune anciennement sous CIE.

Par ailleurs, la loi de 2009 a introduit pour le chef d'entreprise l'obligation 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.

En outre, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins, 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 avait salué cette prise en compte de la représentation des salariés dans l'entreprise, mais avait demandé que la délégation soit informée et consultée non seulement de manière générale sur la conclusion des contrats en question, mais aussi lors de la conclusion de chacun de ces contrats. Elle réitère cette demande, alors que seule cette information systématique peut garantir, le cas échéant, un soutien efficace du jeune par la délégation du personnel et permettre à cette dernière d'avoir une vue globale sur la gestion de l'emploi dans l'entreprise.

Au vu du rôle assigné au certificat de fin de mesure et à son effet potentiel sur l'avenir du jeune, la CSL exige que le chef d'entreprise informe et consulte la délégation du personnel lorsqu'il établit ce certificat.

De même, il serait préférable que le projet exige que le comité mixte soit informé et

consulté au sujet de la conclusion des contrats en question non seulement une fois par an, mais aussi lors de chaque réunion ordinaire du comité mixte.

Pour finir, ces mesures entraînent une aide financière substantielle de l'État, ce qui crée le risque que des employeurs dont la situation économique permettrait des embauches « normales » essaient de profiter des nouvelles mesures entraînant une aide financière de l'État.

Un comité de pilotage tripartite a donc été mis en place pour surveiller la mise en œuvre de la loi et la conclusion de ces contrats. La CSL souhaite que les personnes concernées soient informées de l'existence de ce comité pour qu'elles n'hésitent pas à dénoncer les abus éventuels auprès de ce comité.

Une autre idée réside dans la limitation de la possibilité de conclure un CIE/CAE (à titre subsidiaire) aux entreprises n'ayant pas procédé à des licenciements pour motifs économiques dans les 6 derniers mois.

À maintes reprises, la Chambre des salariés a tenu à attirer l'attention sur une autre mesure existante d'incitation à l'insertion des jeunes entrant sur le marché du travail à travers l'article L.543-30 du Code du travail.

En effet, cet article permet d'obliger, par voie de règlement grand-ducal, les employeurs du secteur privé, occupant au moins cent salariés, d'embaucher moyennant un CAE et un CIE des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de 1% de leur effectif, en cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes. Cette mesure pourrait être mise en œuvre à titre complémentaire. Ainsi cette obligation d'embaucher un certain nombre de jeunes serait-elle facilitée par l'élargissement des CAE et CIE.

2.6. La réforme des soins de santé

La Chambre des salariés a été saisie pour avis d'un projet de loi en gestation. En effet, parallèlement aux travaux de consultation des organes prévus dans la procédure législative, ont lieu des négociations entre Gouvernement et prestataires de soins, qui risquent

d'avoir des implications sur le projet final soumis au vote du Parlement. Ainsi, chaque jour nous fournit sa dose de commentaires et de revirements en matière de réforme de soins de santé, ce qui rend la tâche des instances consultatives assez désagréable.

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

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

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

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

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

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

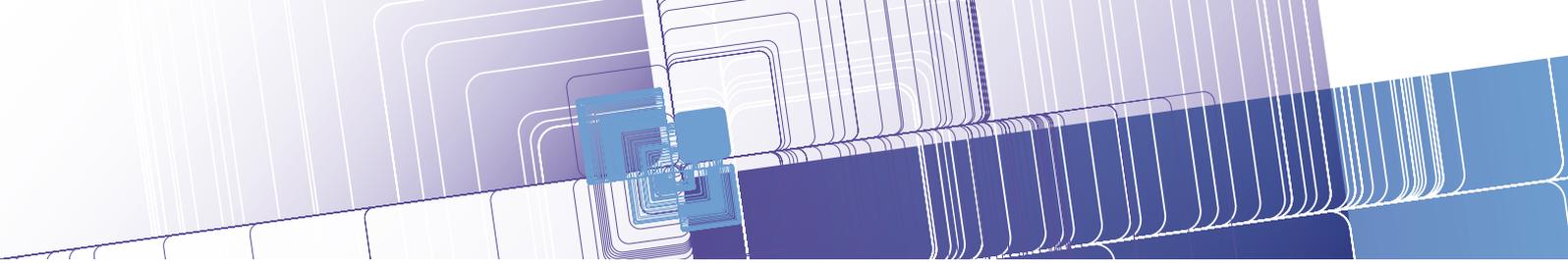
La CSL réclame l'élaboration rapide d'un projet de loi en matière de droits des patients ayant également pour but l'élaboration d'une

véritable charte des droits des patients basée sur des principes énoncés dans le présent avis.

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

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

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



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

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

À l'augmentation du taux de cotisation et au relèvement des participations statutaires des assurés, la Chambre des salariés préfère une suppression du plafond cotisable, mesure qui rapporterait, à elle seule, 180 millions d'euros.

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

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

En ce qui concerne le médecin-coordonateur, la CSL demande que celui-ci soit dans tous les cas un médecin salarié de l'hôpital faisant partie du personnel de l'hôpital, puisque le coordinateur doit être une personne impliquée totalement à l'activité de l'hôpital. Le médecin-coordonateur doit faire partie de la direction médicale de l'hôpital et avoir un pouvoir d'organisation effectif, sinon cette fonction n'a pas de raison d'être et génère uniquement des charges financières et administratives considérables.

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

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

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

Mise en œuvre de la réforme des soins de santé

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

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

La finalité du projet de loi

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

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

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

Le choix d'un médecin référent permet au patient de suivre un véritable parcours de soins dans lequel le choix des médecins spécialistes et des médicaments sera rationnel et proportionnel à ses besoins de santé personnels. L'introduction du principe du médecin référent, reposant sur l'idée de coordonner et de mieux organiser les soins dispensés au patient, est un mécanisme facultatif ne fixant aucune obligation de passage obligatoire. Le patient reste tout à fait libre de consulter directement le médecin généraliste ou spécialiste de son choix sans passer par l'intermédiaire d'un médecin référent.

Si le patient a fait le choix de la voie du médecin référent, il sera lié à ce médecin par une

relation de confiance approfondie et spéciale qui l'accompagnera tout au long de son parcours de soins et qui est matérialisée par un contrat écrit entre les deux parties.

Les revendications de la CSL

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

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

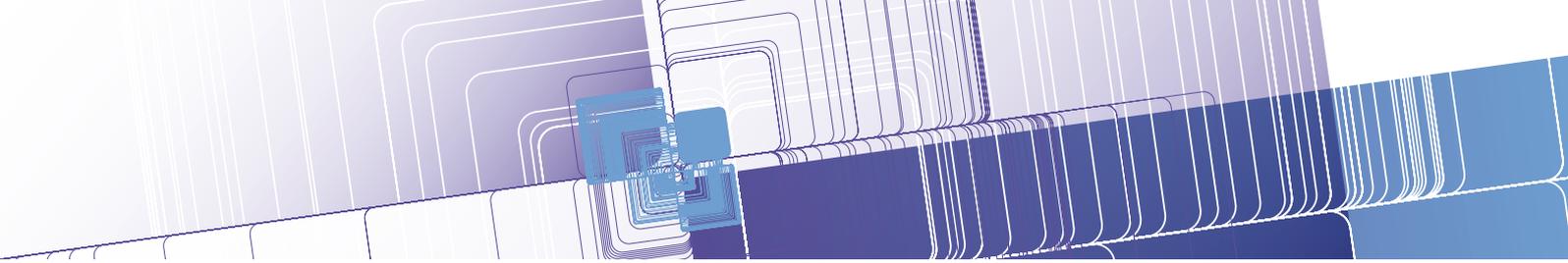
Dans le même ordre d'idées, la CSL tient à signaler que si le législateur décide par exemple d'introduire le tiers payant pour les prestations effectuées par le médecin référent contrairement au remboursement des prestations effectuées par tout autre médecin, «*les convenances personnelles*» qui représentent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

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

2. La qualification et la formation exigées du médecin référent

La CSL se doit de constater que ni la loi ni une convention signée entre les médecins et la CNS ni même le présent projet de règlement grand-ducal n'indiquent quelles sont la qualification et la formation que doit avoir le médecin référent. S'agit-il d'un généraliste ou est-ce que des médecins spécialistes pourront-ils également exercer la mission de médecin référent ?

Après tout, la CSL tient à considérer qu'un certain nombre d'assurés ont déjà aujourd'hui choisi un interniste comme médecin traitant qui les guide dans un parcours de soins, même



si celui-ci n'est pas officialisé. Forcera-t-on à l'avenir ces patients, parfois déjà très âgés, à modifier leurs habitudes et changer de médecin, une éventualité qui pourrait être poussée par l'introduction d'une prise en charge directe ou d'un remboursement préférentiel ?

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

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

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

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

En raison de l'absence de système informatique qui soit à la fois performant et sécurisé, le DSP sera envoyé par la CNS dorénavant en version papier à chaque assuré qui décidera dans quelle mesure un médecin pourra avoir accès aux données médicales. Un tel système lourd et onéreux pour la CNS est voué à l'échec dès le début alors qu'il ne permet pas pour les personnes ayant qualité pour y accéder de traiter (c'est-à-dire consulter, utiliser, compléter etc.) les données médicales sur un support informatique uniforme. Le DSP en version papier engendrera un investissement administratif de la part des prestataires de santé qui est disproportionnel par rapport la finalité même du DSP, à savoir, garantir une meilleure transparence des données médicales et aboutir à une réduction des coûts médicaux.

Le DSP en version papier est encore ingérable et inefficace si le médecin référent en cas d'indisponibilité est remplacé par un confrère. Ceci impliquerait que l'assuré devrait transmettre le DSP en version papier au médecin

remplaçant qui n'a pas un accès immédiat au dossier à défaut de l'accord de l'assuré et d'un support informatique existant.

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

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

Le patient ne peut se délier du contrat avec son médecin référent pendant la première année sauf accord commun, s'il n'est par exemple pas satisfait du service que celui-ci lui a rendu de sorte qu'il devra attendre le début de la deuxième année pour pouvoir le résilier de façon unilatérale.

Le médecin référent quant à lui ne peut pas non plus résilier le contrat avec le patient pendant la première année s'il a des raisons légitimes pour lui refuser la prestation de services de sorte qu'il devra également attendre le début de la deuxième année pour pouvoir le résilier de façon unilatérale.

Le patient qui a signé un contrat avec un médecin référent qui dès le début est absent et ne s'exprime pas sur son remplacement pendant une durée de plus de quatre mois ne peut pas changer de médecin jusqu'au début de la deuxième année.

B. Enveloppe budgétaire des hôpitaux

L'avant-projet de règlement grand-ducal précise les règles d'établissement de l'enveloppe budgétaire globale et des budgets spécifiques des hôpitaux ainsi que les éléments à inclure de façon forfaitaire.

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

Dans son avis sur l'avant-projet de règlement grand-ducal afférent, la CSL craint que l'introduction d'une enveloppe budgétaire glo-

bale ne risque d'engendrer un autre mode de fonctionnement dans les hôpitaux, à savoir une concentration des efforts autour d'une activité maximale dans le but d'éviter toute réduction des fonds destinés au financement du personnel et du matériel. Loin de mener à des synergies et des complémentarités dans l'intérêt des patients, ceci risque de conduire à une concurrence accrue entre hôpitaux qui poursuivraient le seul objectif de s'assurer la plus grande part de marché possible.

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

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

Le calcul des dépenses couvertes par l'enveloppe devra en effet se faire sur la base d'un rapport de l'Inspection générale de la sécurité sociale, qui, d'après la CSL, devra tenir compte non seulement des dispositions en vigueur de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois, mais également, le cas échéant, d'une prévision du résultat des négociations en cours. Il faudrait en effet laisser une marge de manœuvre ou prévoir une rectification ultérieure de l'enveloppe budgétaire globale si les négociations collectives n'ont pas encore abouti.

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

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

La question se pose si le financement forfaitaire permettra le maintien et la garantie des condi-

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

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

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

C. Médicaments génériques

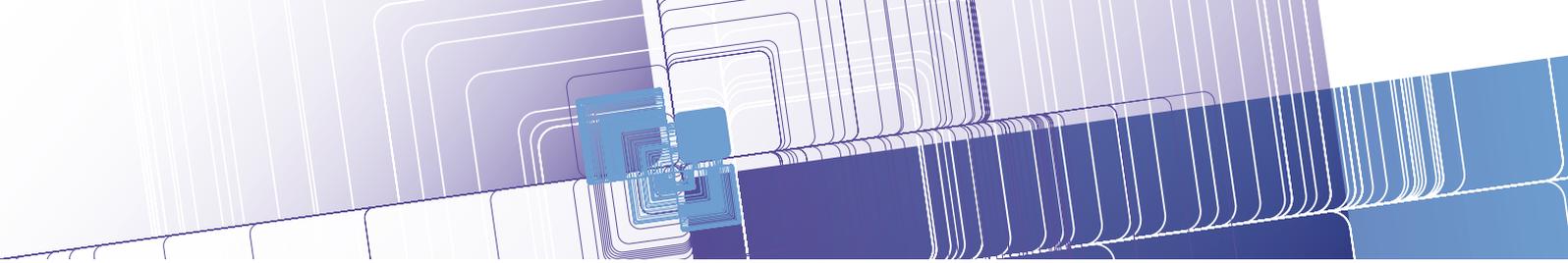
Le projet de règlement grand-ducal détermine les modalités de calcul de la base de remboursement des médicaments substituables

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.7. L'aide à l'enfance et à la famille

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

que les organisations syndicales représentatives dans ce secteur.

Ensuite notre Chambre se doit de constater qu'aucune base légale expresse n'est prévue dans la loi du 16 décembre 2008 habilitant le

recours à des projets de règlements grand-ducaux en vue d'exécuter certaines dispositions de la loi.

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

La CSL critique la procédure très lourde du processus d'aide à l'enfance, le degré de complexité des textes laissant intervenir une multitude d'acteurs tels que l'ONE, les coordinateurs des projets d'intervention sur le ter-

rain, les équipes multidisciplinaires, les prestataires des mesures d'aide sociale, le jeune et sa famille ainsi que surtout le manque de coordination entre les différents acteurs.

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

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

2.8. Les aides au logement

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

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

A. Suppression de la bonification d'intérêt

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

Parmi ces mesures figurent les ajustements en matière de transferts sociaux, notamment en matière de logement, ayant pour objet de

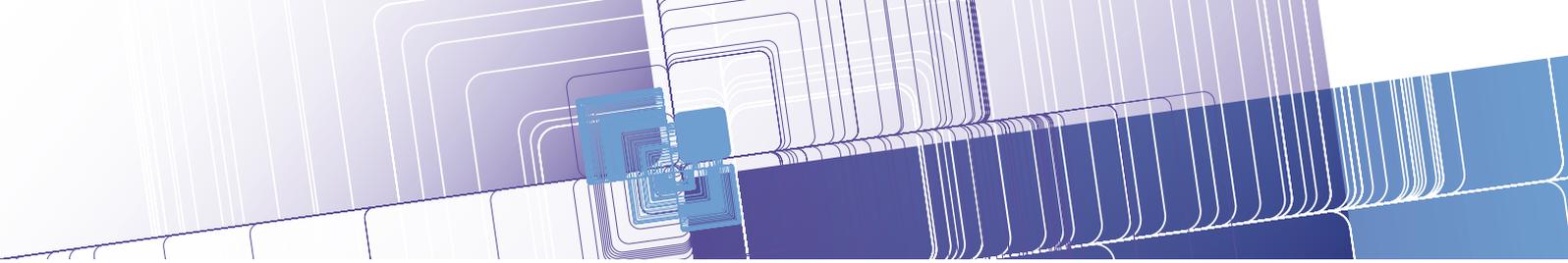
freiner la croissance des dépenses de l'État en y introduisant davantage de sélectivité sociale.

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

Abrogation de la bonification d'intérêt pour l'avenir

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

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



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

L'abrogation ne vaut que pour l'avenir.

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

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

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

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

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

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

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

Gain escompté

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

Selon les auteurs du projet de loi, « *l'impact budgétaire ne peut être mesuré que pour les nouvelles demandes et non pour les demandes en révision alors qu'il n'est pas possible d'évaluer précisément les changements relatifs aux situations de famille ou ceux relatifs aux prêts hypothécaires.* »

B. Adaptation de la réglementation relative aux aides individuelles au logement

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

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

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

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

Il est en outre indispensable d'améliorer sensiblement les statistiques foncières par une saisie complète et un traitement adéquat de toutes les données disponibles auprès des acteurs impli-

qués y compris les notaires. Les données rassemblées par l'Observatoire de l'habitat, sur base d'annonces immobilières publiées, devraient être évaluées de manière à déterminer leur contenu informationnel par rapport aux données administratives centralisées par le STATEC.

Une telle démarche, si elle aboutissait à un indicateur validé, pourrait pallier provisoire-

ment l'insuffisance des statistiques foncières officielles.

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

2.9. Les bourses d'études et les allocations familiales

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

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

Absence d'une analyse d'impact globale et individuelle

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

Au vu de ce contexte, il est d'autant plus étonnant, voire inacceptable, qu'une fiche financière fait défaut lors du dépôt du projet ; une

telle fiche aurait permis de juger l'impact global du projet sur les finances publiques. Ensuite, les dispositions projetées ont évidemment un impact sur la situation financière des ménages concernés. Là encore, notre Chambre juge inacceptable que les auteurs du projet n'aient pas joint des simulations de calcul de l'impact des mesures projetées sur différentes catégories de ménages et en fonction du revenu de ceux-ci, afin de pouvoir juger le caractère social du présent projet.

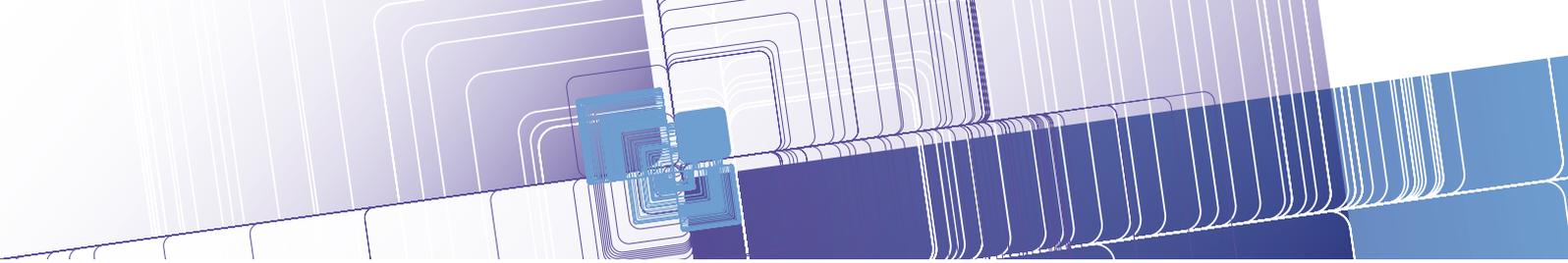
Dégradations financières sous le prétexte d'une plus grande indépendance des étudiants

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

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

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

Par ailleurs, la CSL considère que le changement vers une bourse identique pour tous les étudiants constitue une amélioration d'au-



tant plus grande pour les étudiants issus de ménages aisés qui ne peuvent actuellement pas ou peu bénéficier d'une bourse, alors que les étudiants issus de ménages à faible revenu profitent déjà du système actuel.

Perte de revenus pour les familles nombreuses à faible revenu ?

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

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

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

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

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

Si ces considérations s'avéraient justes, le système projeté serait caractérisé par une

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

Les salariés frontaliers sont pénalisés, notamment ceux à faible revenu

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

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

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

2.10. La réforme de l'ADEM

Une réforme nécessaire, mais insuffisante

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

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

Un changement d'approche symbolique ?

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

Si ces modifications peuvent évidemment trouver l'appui de la CSL, il n'en reste pas moins que l'ADEM continue à jouer un rôle quelque peu ambivalent : d'un côté, elle se veut dorénavant être un prestataire de service, un partenaire donc à pied d'égalité pour le demandeur d'emploi mettant l'accent sur son accompagnement personnalisé ; d'un autre côté, elle continue à jouer le rôle d'administration qui contrôle, sanctionne et octroie uniquement une aide conditionnelle. Or, un meilleur accompagnement personnalisé du demandeur ne nécessite pas inévitablement la surveillance et des sanctions.

Deux poids, deux mesures

Par ailleurs, l'approche par rapport aux employeurs est tout à fait différente, à savoir beaucoup plus indulgente. De nombreuses entreprises ne respectent pas leur obligation

légale de déclaration des postes vacants. Les auteurs du projet semblent excuser quelque peu les employeurs en trouvant différentes explications à leurs réticences, à savoir la non satisfaction avec le service offert, la lenteur des procédures ou encore la non disponibilité de main-d'œuvre qualifiée répondant à leurs besoins.

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

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

Opposition au profilage du demandeur d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.11. L'introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé

En 2011, la Chambre des salariés a émis un avis relatif au projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé.

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

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

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

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

Mépris du dialogue social

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

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

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

Préserver le congé légal et la rémunération du salarié

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

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

évidentes de santé, et que la dégradation des conditions de travail observée ces dernières années ne rend en aucun cas superflue une partie du congé annuel légal de 25 jours.

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

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

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

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

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

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

Finalement, la Chambre des salariés regrette que le projet de loi ne contienne pas de dispositions relatives aux interactions de la législation sur les comptes épargne-temps avec celles sur le chômage et les préretraites.

La mise en place de comptes épargne-temps ne doit en effet pas avoir pour conséquence de rendre superflus d'autres dispositifs en matière

du droit du travail où il y a une participation financière de l'employeur et/ou de l'État.

2.12. La dégradation pour les classes moyennes au niveau des chèques-service accueil

Dans son avis relatif au **premier projet** de règlement grand-ducal, la Chambre des salariés exprime de fortes critiques face à la modification du règlement grand-ducal en matière de chèque-service accueil (CSA). Le règlement grand-ducal, qui aboutit à une augmentation de la participation financière pour beaucoup de parents, est entré en vigueur le 3 septembre 2012. Les dispositions principales du règlement concernent :

- une extension de 15 à 25 heures par semaine du nombre des heures gratuites pour les enfants identifiés comme étant exposés au risque de pauvreté ;
- une participation renforcée des parents aux tarifs horaires et au prix des déjeuners à partir d'un revenu imposable⁴ de 3,5 fois le salaire social minimum ;
- une réduction de la participation de l'État aux structures d'accueil commerciales.

Ces adaptations se solderaient pour l'État par des économies d'une hauteur de 8 millions d'euros. La Chambre des salariés regrette toutefois que le Gouvernement n'ait pas fourni des données sur le nombre de ménages touchés par l'augmentation de la participation des parents.

Participation accrue déjà pour les classes moyennes

Si la Chambre des salariés salue l'extension du nombre des heures gratuites pour les enfants exposés à un risque de pauvreté, elle ne peut se déclarer d'accord avec un renforcement de la sélectivité sociale pour des tranches de revenu qui se situent au milieu de la distribution des revenus au Luxembourg, sélectivité touchant de ce fait déjà les classes moyennes.

Après la désindexation des prestations familiales et la suppression des allocations familiales pour les enfants des travailleurs frontaliers, âgés de plus de 18 ans et accomplissant des études, l'augmentation de la participation au CSA est un pas supplémentaire sur le chemin de la dégradation des transferts sociaux aux familles à revenus moyens.

Une véritable sélectivité sociale ne devrait pas aboutir à une ponction du revenu des ménages des classes moyennes, mais se traduire par un effort contributif des ménages appartenant aux couches aisées de notre population.

Hausse des prix des structures d'accueil commerciales ?

Étant donné que les gestionnaires du secteur non conventionné déterminent librement leurs prix, la CSL craint que la diminution de la participation de l'État de 7,50 à 6 euros n'aboutisse à une augmentation des tarifs des structures commerciales afin que celles-ci puissent récupérer auprès des parents la diminution de la subvention publique.

Faute d'une offre exhaustive en matière de places d'accueil dans les structures conventionnées, les parents en question n'ont cependant pas de choix suffisant qui leur permettrait d'échapper à l'augmentation des tarifs qui risque de leur être facturée.

Ces hausses de prix pourraient toucher des ménages ayant des revenus bien au-dessous du niveau de 3,5 fois le salaire social minimum.

En décembre 2012, la Chambre des salariés a été saisie pour avis d'un **deuxième projet** de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal du 13 février 2009 instituant le « chèque-service accueil ».

4. Aux termes de la législation relative à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, le revenu imposable est le revenu brut diminué des frais d'obtention et des dépenses spéciales (dont notamment les cotisations sociales). Pour le bénéfice du chèque-service accueil, le revenu imposable est attesté par le bulletin d'impôt le plus récent ou les trois fiches mensuelles de rémunération les plus récentes accompagnées d'un certificat attestant que le déclarant n'est pas soumis à l'obligation d'effectuer une déclaration d'impôt ou à défaut toute autre pièce documentant le revenu actuel.

Ce texte a eu pour objet de supprimer, à partir du 7 janvier 2013, les trois heures d'accueil éducatif hebdomadaires gratuites prévues jusque là dans le dispositif du chèque-service accueil à l'égard des ménages disposant d'un revenu imposable supérieur à 3,5 fois le salaire social minimum. Ces ménages pourront toutefois bénéficier d'un maximum de 24 heures (au lieu de 21 heures actuellement) de chèque-service au tarif chèque-service.

En outre, le projet de règlement grand-ducal abolit pour les ménages disposant d'un revenu imposable supérieur à 3,5 fois le salaire social minimum également la réduction sur le prix d'inscription dans une institution d'enseigne-

ment musical dans le secteur communal, dans une école de sport et/ou dans un service de formation informelle au niveau associatif.

Pour des raisons administratives, cette mesure ne s'appliquera qu'à partir du 2 septembre 2013.

Pour la CSL, la suppression des 3 premières heures d'accueil gratuites pour les ménages disposant d'un revenu imposable dépassant 3,5 fois le salaire social minimum est un nouvel accroissement de la ponction sur les revenus des couches salariales moyennes, comme le montrent les chiffres ci-dessus, qui évaluent le coût supplémentaire en raison de la suppression de la gratuité des 3 premières heures d'accueil et de l'augmentation de la participation.

Augmentation de la participation des ménages au CSA (en euros par an)

revenu imposable correspondant à (x multiples du SSM brut) :	2 fois 2 SSM	2 fois 2,2 SSM	2 fois 2,5 SSM	2 fois 3 SSM	2 fois 4 SSM	2 fois 5 SSM
Participation supplémentaire CSA 1 enfant non scolarisé	0	945	1.485	1.485	1.485	1.485
Participation supplémentaire CSA 2 enfants non scolarisés	0	1.782	2.862	2.862	2.862	2.862
Participation supplémentaire CSA 2 enfants scolarisés	0	1.786	3.190	3.190	3.190	3.190

2.13. Les droits et obligations des patients

Si la CSL approuve le projet de loi dans ses grandes lignes à part quelques objections concernant certains articles, elle se doit toutefois de formuler une critique plus incisive concernant la modification de la loi hospitalière du 28 août 1998 et les compétences, la répartition des compétences entre l'organisme gestionnaire de l'établissement hospitalier d'une part et le directeur de la Santé d'autre part.

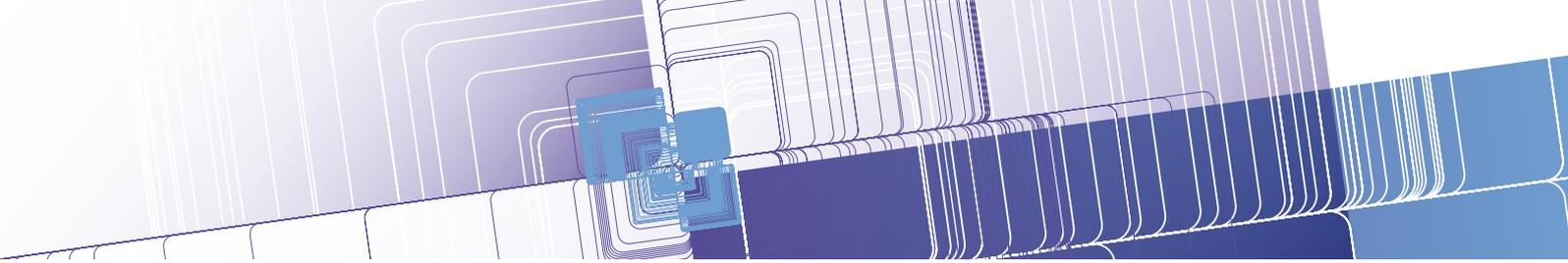
Si notre Chambre salue que la médiation est exclusivement attribuée au service national de médiation qui se situe en dehors et au-delà des établissements hospitaliers, elle s'oppose toutefois à ce que la gestion des plaintes soit assurée au sein des établissements hospitaliers alors que le gestionnaire des plaintes risque d'être à la fois juge et partie tant à l'égard des patients qu'à l'égard des prestataires de soins. Le risque est inéluctable que la gestion des plaintes se fasse uniquement dans un but de protéger la bonne réputation de l'établissement

hospitalier au détriment des droits des patients.

Par ailleurs, une telle disposition est incompatible avec une autre disposition de la même loi du 28 août 1998 précitée qui dispose que « *le directeur de la Santé instruit toute plainte faisant état d'un manquement général ou du fonctionnement défectueux d'un service hospitalier...* ».

La CSL se demande quel est le bien-fondé de cette dichotomie de compétences dans la gestion et l'instruction des plaintes, la première incombant à l'organisme gestionnaire de l'établissement hospitalier, la seconde au directeur de la Santé ? Où s'arrête la gestion et où commence l'instruction ?

En vertu du principe qu'une personne, physique ou morale, ne peut être juge et partie à la fois, la CSL est d'avis que le traitement des plaintes doit être assuré seul par le directeur de la Santé, à l'exclusion des établissements hospitaliers.



Si, force est de constater que le dernier alinéa de l'article 39 de la loi précitée dispose que « le directeur de la Santé informe le plaignant, le directeur de l'établissement et le ministre de la Santé du résultat de son instruction », il ne souffle cependant mot de la suite à réserver au résultat de son instruction. Le patient pourra-t-il néanmoins saisir le service national de médiation même lorsque le directeur de la Santé ne juge pas opportun de poursuivre ?

Inversement un patient qui a porté un litige auprès du service national de médiation qui n'a

abouti à aucun accord entre parties, pourra-t-il encore saisir a posteriori le directeur de la Santé ?

Finalement, la CSL exige que le non-respect des dispositions du présent projet de loi soit assorti de sanctions pénales afin que celle-ci ne reste pas lettre morte et revendique de préciser la compétence des tribunaux en cas d'échec ou de refus de la médiation en renvoyant les litiges devant le tribunal d'arrondissement en tant que juridiction de droit commun.

2.14. La réforme des pensions

La finalité du projet de loi

Le projet de loi portant réforme de l'assurance pension ne prévoit que des diminutions des prestations sous forme d'une réduction des majorations proportionnelles dans la formule de calcul de la pension, d'une modulation, voire d'une suspension, de l'ajustement ainsi que d'une suppression de l'allocation de fin d'année.

Les revendications de la CSL sur le projet de loi

Derrière ce qui est présenté comme un « système de pension à la carte », se cache la principale mesure qui est la baisse des majorations proportionnelles, et donc une baisse du niveau des pensions, qui a pour conséquence la généralisation de l'allongement de la durée de la vie active.

Le passage, à l'horizon 2052, du taux des majorations proportionnelles de 1,85% à 1,6%, ce qui représente une baisse de 13,5%, nous ramènera à une situation antérieure à la loi du 24 avril 1991, qui avait pour objet l'amélioration des pensions du régime contributif. Pour compenser cette baisse, le salarié devra donc retarder son départ à la retraite, et par conséquent allonger la durée de sa vie active.

Le principal argument d'un allongement de la vie active des salariés est l'augmentation de l'espérance de vie. Or, les prévisions tablent sur une augmentation continue de l'espérance de vie ne seront pas nécessairement confirmées par la réalité. Déjà, dans certains pays,

mais aussi chez nous, il y a des indications relatives à une stagnation de cette espérance. En outre, elle n'est pas la même pour toutes les catégories de salariés.

Les propositions gouvernementales, en se focalisant sur une dégradation des prestations, oublient de considérer la globalité des enjeux pour contrecarrer un éventuel problème de financement du système des retraites. Elles font ainsi l'impasse sur toute une série de question : aucune mesure de garantie d'embauche ou de maintien des salariés âgés dans l'emploi n'est prise, aucune amélioration n'est prévue en termes de conditions de travail des salariés âgés, aucune possibilité de réduction du temps de travail à l'approche de la fin de la vie active n'est suggérée, aucun volet consacré aux recettes supplémentaires n'est présent, si ce n'est une référence à une très hypothétique hausse du taux de cotisation non chiffrée, et aucune piste visant à explorer d'autres sources de financement n'a été envisagée.

En outre, un enjeu primordial se cache derrière le refus d'accroître les recettes de l'assurance pension : l'arbitrage politique à effectuer entre financements public et privé de la protection sociale. Celui-ci semble, en dehors de tout consensus, avoir déjà été réalisé. Les dépenses sociales sont par essence socialisées. Or, le projet de loi, qui s'inscrit dans la ligne des réformes européennes, limite la part socialisée de ces dépenses au profit de dépenses privées individualisées. Cela n'est guère acceptable. Rendre les systèmes de

pension adéquats et viables, c'est avant tout conforter et solidifier les régimes publics de retraite et non pas les déforcer en faveur des marchés financiers. La voie d'une augmentation immédiate et préférentiellement neutre des recettes, c'est-à-dire sans accroître les prestations futures par des droits supplémentaires, offre clairement une issue positive à la question de la viabilité du système de pension.

Dès lors, la Chambre des salariés regrette, dans son avis rendu le 14 mars 2012, l'orientation unilatérale du texte de réforme qui se focalise sur une baisse conséquente du niveau des pensions. Elle déplore, en outre, le manque de mesures concrètes visant à adapter le temps et les conditions de travail pour un maintien effectif des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'absence de recherche de nouvelles sources de financement du régime. Tout en affirmant son désaccord avec le projet de loi, la CSL a formulé une série de pistes alternatives portant sur le financement du régime, les conditions nécessaires à un allongement de la vie active ainsi que les carrières d'assurances interrompues ou débutées tardivement.

Concernant l'augmentation des recettes, des mesures alternatives de financement combinées dans certains cas à une augmentation des cotisations pourraient maintenir en équilibre le régime pendant des décennies, sans qu'il soit nécessaire de procéder à des réductions de prestations. On peut ainsi envisager un dé plafonnement des cotisations, une augmentation de la contribution dépendance, un doublement de l'impôt de solidarité, une augmentation de moitié des recettes de retenue à la source sur les intérêts ou encore une augmentation de la taxe d'abonnement.

Afin de favoriser le prolongement de la vie active, la CSL a plaidé pour l'instauration d'une retraite progressive sous forme de cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle.

Dans ce cadre, la CSL a souligné l'importance de procéder à des embauches compensatoires afin d'éviter un surcroît de tâches pour ceux qui réduisent leur temps de travail et leurs collègues, d'une part, et de rééquilibrer la

structure d'âge du personnel de l'entreprise, d'autre part. Notre Chambre a également fait une proposition concrète de modification du Code du travail pour une meilleure protection lors des licenciements économiques qui bénéficierait aussi aux salariés âgés.

La CSL a, en outre, proposé une série de mesures pour éviter de pénaliser trop lourdement les personnes qui ont eu des carrières d'assurances interrompues ou débutées tardivement, dues à des études longues ou pour des raisons familiales.

Les revendications de la CSL sur les amendements

Le projet de loi présenté par le Gouvernement a fait l'objet d'amendements parlementaires en novembre 2012. Or, ces derniers n'ont pas donné satisfaction à la CSL.

Si le texte parlementaire prévoit une augmentation progressive des majorations forfaitaires de 23,5% à 28,0% (au lieu de 23,5 à 26,0% dans le projet de loi initial), cette disposition ne compense pas le noyau dur du projet gouvernemental, à savoir une baisse conséquente du niveau des pensions due principalement à une réduction des majorations proportionnelles. En outre, les mesures visant la modulation, voire la suspension, de l'ajustement ainsi que la suppression de l'allocation de fin d'année sont maintenues. Par ailleurs, notre Chambre déplore les dégradations supplémentaires que les amendements apportent au projet de loi, telles que l'exclusion des périodes d'assurances continues et facultatives pour le calcul des majorations proportionnelles échelonnées ainsi que la non-prise en considération de l'évolution des salaires des années 2010 et 2011 dans le cadre de l'ajustement.

En conséquence, la CSL dénonce, dans son avis du 9 novembre 2012, les insuffisances persistantes ainsi que les nouvelles dégradations apportées dans le cadre de la réforme des pensions, et maintient son désaccord avec le projet de loi tel que modifié par les amendements parlementaires.

3. PROJETS SOUMIS À LA COMMISSION DE LA FORMATION

3.1. La réforme de la formation professionnelle

La loi portant réforme de la formation professionnelle fut votée sous la session précédente de notre Chambre le 19 décembre 2008. La mise en application de cette loi, a néanmoins perduré toute la session qui touche à sa fin, et elle s'est prolongée encore dans la session suivante. Cet exercice comportait à la fois des tâches très pratiques, comme l'élaboration des modules de formation, l'octroi du droit de former etc., et l'élaboration des avis sur les nombreux règlements grand-ducaux exécutant ladite loi.

Voici le résumé des principaux avis portant sur les règlements grand-ducaux afférents :

A. Prorogation et résiliation du contrat d'apprentissage

Ce règlement se veut très restrictif sur la prorogation d'un contrat d'apprentissage après la durée normale de l'apprentissage. La CSL a critiqué cette disposition, et en 2013, année où les premiers contrats viennent à échéance, il s'avère que la disposition inscrite dans le règlement grand-ducal est impossible à suivre.

En cas de problème entre apprenti et patron-formateur le règlement prévoit une médiation suivie le cas échéant par une commission de litige. L'avis de la CSL n'a pas été suivi, de manière qu'ici encore il s'avère que la procédure imaginée n'apporte que rarement une valeur ajoutée et très chronophage.

B. Droit de former un apprenti

Face à l'objectif d'améliorer sensiblement l'apprentissage, il est important de veiller à ce que les entreprises formatrices aient les moyens techniques et pédagogiques à leur disposition, afin d'encadrer, selon les règles de l'art, les apprentis, qui souvent sont à plus de 4/5 de leur temps dans l'entreprise et le reste à l'école.

La loi de 2009 donne un droit de regard amélioré à la Chambre des salariés. Cependant elle ne peut s'abstenir d'écrire :

« Pour garantir une certaine qualité quant à l'encadrement des apprentis et des élèves stagiaires, la Chambre des salariés 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. Cette formation pourrait s'inscrire dans le plan de formation de l'entreprise d'après les dispositions de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail – Formation professionnelle continue, et donnerait lieu à un certificat de qualification professionnelle. »

C. Conditions d'attribution des certificats et diplômes pour l'apprentissage

Ce règlement définit la réussite des modules et la validation des unités capitalisables. Il réserve une disposition quant à l'accès aux études supérieures. Il fixe encore la procédure des projets intégrés.

La CSL écrit à ces sujets entre autres :

« Le contenu et la structuration des référentiels d'évaluation sont décisifs dans la promotion des apprentis et élèves stagiaires. Nous demandons pour cela que des critères communs soient fixés pour les référentiels d'évaluation, afin d'éviter des disparités trop significatives au niveau de l'évaluation entre les différentes formations et d'une équipe curriculaire à l'autre, ce qui rendrait la réussite dans une formation plus facile/plus difficile que dans une autre. Il importe également dans ce contexte, de définir un cadre concernant le nombre et la taille des modules et des unités. »

Elle continue sa critique et fait des propositions :

« L'article 9 prévoit uniquement une session de rattrapage pour le projet intégré final. Pour le projet intégré intermédiaire, il n'y a pas de rattrapage prévu. Notre Chambre professionnelle s'y oppose pour deux raisons :

- Un échec au projet intégré intermédiaire au milieu de la formation hypothèquerait déjà la réussite du module/de l'unité du projet intégré à la fin de la formation et donc la réussite de la formation. Comme pour tous les autres modules, un rattrapage en cours de formation est envisagé, il devrait en être de même pour le projet intégré intermédiaire. Nous demandons donc qu'une session de rattrapage facultative soit organisée pour tous les candidats n'ayant pas réussi lors de la session ordinaire ou absents pour force majeure.
- Le système actuel d'indemnisation des apprentis, qui se fonde sur une logique d'années d'apprentissage, ne pourra plus être maintenu avec l'introduction d'un système modulaire. Notre Chambre propose donc de retenir deux montants d'indemnité d'apprentissage : un montant avant réussite du projet intégré intermédiaire et un montant après réussite du projet intégré intermédiaire, à condition cependant que l'élève stagiaire ou l'apprenti aient la possibilité de rattraper un éventuel premier échec.»

Et encore :

«En outre, le projet sous avis distingue entre formations organisées sous contrat d'apprentissage et formations organisées sans contrat d'apprentissage, ce que notre Chambre professionnelle ne peut absolument pas accepter. Elle demande que la composition de l'équipe curriculaire/équipe d'évaluation reste la même quel que soit le type de l'alternance (alternance de type scolaire ou alternance de type apprentissage). La composition des commissions d'examen a toujours été la même, indépendamment de la filière (concomitante, mixte, de plein exercice) et nous demandons que ce principe soit transféré aux équipes qui évaluent les projets intégrés.

En plus, concernant l'évaluation des projets intégrés, la loi prévoit dans son article 33 que les équipes curriculaires concernées en sont responsables. L'avant-projet, sous avis propose pourtant que l'évaluation des projets intégrés se fasse par des équipes d'évaluation. Vu le nombre élevé de candidats dans certains métiers/professions à une même session du projet intégré, notre Chambre professionnelle se montre d'accord avec le mécanisme prévu par l'avant-projet, c.-à-d. la mise en place de sous-groupes des

équipes curriculaires (équipes d'évaluation) qui élaborent et évaluent concrètement les projets intégrés. Cependant, la loi devra être adaptée en conséquence.

«Finalement, ce qui importe pour notre Chambre, c'est que pour toute formation (plein temps, mixte ou concomitante), un représentant au moins des enseignants, de la chambre patronale et de la chambre salariale compétentes soient présents durant toutes les phases du projet intégré (élaboration, surveillance et évaluation).»

En 2013, en fin de parcours des apprentis des métiers phares, les problèmes soulevés se sont concrétisés, et des solutions sont enfin cherchées.

D. Apprentissage transfrontalier

L'apprentissage transfrontalier existe depuis longtemps, mais sans réglementation explicite.

On entend par apprentissage transfrontalier la formation où la partie pratique en milieu professionnel sous contrat d'apprentissage est réalisée dans un organisme de formation situé au Luxembourg et où la formation scolaire est assurée par une institution dans un pays étranger.

L'apprentissage transfrontalier ne peut se faire que dans les métiers/professions qui figurent dans les règlements grand-ducaux visés aux articles 10 et 30 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

Le règlement sous rubrique fixe bien un cadre, mais ne fournit guère les éclaircissements nécessaires.

La CSL écrit à ce sujet :

«Les problèmes relatifs à la loi territoriale applicable à l'apprentissage, aux tribunaux compétents en cas de litige, à l'affiliation à la sécurité sociale, aux dispositions spéciales en matière d'apprentissage des adultes, aux indemnités d'apprentissage dues, au suivi et au contrôle des enseignements... ne sont que partiellement résolus ou les solutions font défaut. Les problèmes dont question devront trouver des réponses concrètes soit dans des accords bilatéraux ou multilatéraux entre pays, soit au niveau d'une réglementation européenne.»

E. La formation professionnelle de base

La loi du 19 décembre 2009 définit la formation professionnelle de base comme celle qui aboutit après un apprentissage au CCP (certificat de capacité professionnelle).

Le règlement en question définit l'admission des élèves, règle le progrès, la promotion, l'orientation des élèves et introduit une commission spéciale pour cette formation où la CSL est représentée.

La CSL insiste pour que la liste des métiers ou des professions enseignés au niveau CCP soit soumise pour approbation aux chambres professionnelles concernées. Elle rappelle que l'article 3 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle prévoit un partenariat entre le ministère et les chambres professionnelles qui confère à ces dernières un rôle au-delà d'un organe consultatif.

En outre la CSL critique :

«La disposition nouvelle selon laquelle un élève n'est autorisé qu'une seule fois à changer de métier ou de profession nous paraît trop sévère, surtout pour ce niveau de qualification et également parce qu'au niveau de la formation professionnelle initiale aucune limitation dans ce sens n'est prévue.»

F. Organisation des stages de formation

En matière de formation professionnelle l'enseignement peut se faire soit par la voie de l'apprentissage, soit par la voie d'un enseignement plein temps à l'école, mais dans ce dernier cas des stages en entreprise sont obligatoires.

Ces stages se déroulent sous la tutelle d'un office des stages dans chaque établissement scolaire, où la Chambre des salariés ainsi qu'une chambre patronale sont associées.

Outre l'organisation des stages, le conseil de l'élève, la surveillance du stage etc., cet office a pour mission de valider les stages. Par ailleurs, le droit de former devrait être le même que pour la voie concomitante.

La CSL souligne surtout les points suivants :

- *«Le règlement précise que l'élève doit entreprendre les démarches en vue de trouver une entreprise disposée à le prendre en stage de formation. Comme l'élève stagiaire reste pendant toute la durée du stage élève de l'établissement scolaire, il est important de préciser qu'il continue à profiter de la couverture de l'assurance accident, ainsi que des dispositions du Code du travail relatives à la protection des enfants et des jeunes travailleurs. Dans ce contexte, l'organisme de formation doit veiller à ce que l'élève stagiaire ne travaille pas sur des machines non adaptées à ses connaissances et compétences.»*
- *Les compétences acquises par l'élève stagiaire en milieu professionnel sont évaluées par le formateur en milieu professionnel. L'évaluation globale du stage de formation se fait par l'office des stages concerné. En outre, il précise que chaque période de stage est un module fondamental. De ce fait, la validation de l'unité capitalisable afférente est tributaire de la réussite du stage de formation. Le processus d'évaluation doit être bien défini afin d'éviter l'aléatoire.»*
- *Étant donné qu'aucun texte ne prévoit la possibilité d'une indemnisation des stagiaires - les stages ont une durée minimale de 12 semaines sur l'ensemble du cycle - la CSL a remis une proposition d'indemnisation à Mme la ministre début 2013.»*

G. La validation des acquis de l'expérience

La CSL, tout comme les autres chambres professionnelles concernées, a accompagné étroitement l'élaboration du présent règlement.

«Peuvent faire l'objet d'une validation tous les acquis résultant des apprentissages formels, non formels ou informels, continus ou non, pendant une durée cumulée de 5000 heures sur 3 années au moins. Les apprentissages pouvant être pris en compte doivent être en relation avec le domaine d'activité du brevet, diplôme ou certificat visé. Le début de l'expérience pouvant être prise en compte se situe au plus tôt après la fin de l'obligation scolaire, à l'exception d'une formation faite sous contrat d'apprentissage. Pour une formation faite sous contrat d'apprentissage, l'expérience est prise en considération dès l'âge de 15 ans.»

Le règlement déterminera la procédure, les sessions, les commissions de l'évaluation, les rectifications complètes ou partielles, le coût et les indemnités.

Vu la coopération étroite avec le ministère, la CSL ne souligne que quelques points marginaux, et se montre satisfaite que la VAE ait vu le jour au Luxembourg.

H. Fixation des indemnités d'apprentissage

Le système des indemnités d'apprentissage d'antan n'a plus pu être maintenu, étant donné que l'organisation en année scolaire a été abandonnée.

Dès lors, un montant a été fixé avant le projet intégré intermédiaire, qui a lieu à mi-parcours de l'apprentissage, et un montant supérieur après ce projet intégré.

La CSL a tenu à ce que les montants à allouer aux apprentis soient réalistes, et elle aurait préféré, pour la transparence, des montants uniques, quels que soient les métiers ou professions.

I. Formateur d'adultes

Le règlement introduit les conditions à respecter pour devenir formateur d'adultes, auprès d'une structure publique ; dès lors une profession réglementée à part est créée.

La CSL est d'avis que :

« La mise en place d'une formation pédagogique de formateurs d'adultes non réservée exclusivement aux candidats à une fonction de formateur d'adultes auprès d'une institution publique, mais accessible également à des formateurs en formation continue du secteur privé, intéressés par une telle formation. Le modèle de formation proposé exclut cette possibilité vu qu'il se calque sur les procédures de recrutement de l'état. »

Maintes formations du secteur privé sont éligibles dans le cadre de l'accès collectif à la formation continue, dans le cadre du congé individuel de formation et dans le cadre du congé linguistique et génèrent des cofinancements étatiques. Il ne serait donc que légitime de soutenir également la qualité de ces formations à travers l'offre d'une formation en pédagogie des adultes accessible également aux offreurs privés.

J. Aides et primes de promotion de l'apprentissage

Afin de promouvoir l'apprentissage, surtout au niveau du CCP, le Gouvernement a jugé utile d'augmenter les aides aux employeurs embauchant cette catégorie de jeunes et de revoir à la hausse les primes d'encouragement pour les apprentis. La CSL salue toute mesure favorisant le développement de l'apprentissage.

Elle ne cesse cependant d'exiger depuis des années de réduire les délais de paiement des primes de promotion de l'apprentissage. Il faut absolument réduire les retards pris dans le versement de celles-ci. Si la volonté est telle que les primes soient perçues comme une récompense pour les efforts fournis par l'apprenti, elles devraient être versées immédiatement à l'issue de l'année scolaire.

K. Évaluation et promotion des élèves - formation professionnelle de base et initiale

Différentes dispositions d'un règlement antérieur s'avèrent tellement restrictives que la promotion des apprentis pose préjudice à ces derniers et même à toute la réforme. Un projet de règlement grand-ducal présenté début 2013 veut atténuer la situation à partir de la rentrée 2013. Le ministère part lui-même du constat que *« le système de promotion institué dans le régime professionnel par le règlement grand-ducal du 30 septembre 2010 est beaucoup plus exigeant que dans l'ancien système (loi modifiée de 1945) et celui de l'enseignement secondaire ou secondaire technique. »*

Notre Chambre a rendu attentif à cette situation dans ses avis relatifs à la loi sur la réforme de la formation professionnelle et ceux relatifs aux règlements d'exécution qui suivent. Cependant *« au lieu d'assouplir les conditions de promotion, le texte sous avis propose de les durcir, en introduisant des doubles conditions pour la réussite d'un module et la non-réorientation vers une autre formation ou un autre niveau de formation. »*

Un autre grand problème réside dans le fait que le nombre des modules de rattrapage est tellement important que les lycées sont matériellement dans l'impossibilité d'assurer l'organisation de cet enseignement au

grand détriment des apprentis. Moyennant des astuces, certes guère concluantes, les responsables essaient de résoudre ce dilemme.

La CSL écrit :

«Les problèmes d'organisation des modules de rattrapage par les lycées sont à l'origine de la proposition de changement du règlement en vigueur. Nous sommes conscients de cette problématique et soutenons le MENFP dans la recherche d'une solution adéquate à ce problème. Cependant, nous n'acceptons pas la réduction à tout prix du nombre de modules de rattrapage à organiser par les lycées, au détriment des candidats dans les différentes formations.»

Et d'autres défis ne manquent pas au niveau du système de la formation professionnelle:

«De multiples questions se posent en relation avec l'organisation respectivement de la 4^e année de formation pour les élèves en formation DAP ET CCP et de la 5^e année de formation pour les élèves en formation DT qui n'ont pas terminé leur formation endéans la durée normale. Les premiers élèves des formations phare vont débiter leur année de formation supplémentaire à la rentrée 2013/2014. Est-ce que cette année supplémentaire fonctionnera sous la structure d'une classe ? Quelle sera la répartition école-orga-

nisme de formation et qui en informe les parties concernées ? Sous quelle forme les modules à rattraper sont-ils offerts (regroupés en début d'année, répartis sur l'ensemble de l'année) ? Si tous les modules à rattraper sont réussis après le premier semestre, à quel moment prendra fin le contrat d'apprentissage : à la fin du premier semestre ou à la fin de l'année d'études ? Notre chambre professionnelle demande qu'un cadre pour l'organisation de cette année de formation supplémentaire soit fixé par le texte sous avis.»

I. Accès aux études techniques supérieures

La loi du 19 décembre 2008 établit des conditions pour passer avec un diplôme de technicien, voire avec un DAP à des études techniques supérieures. Elle introduit des modules complémentaires à réussir avant d'obtenir un certificat donnant – en principe – accès à études supérieures.

La CSL est d'avis que ces modules doivent satisfaire aux besoins des intéressés, et que l'offre des modules standards n'améliore guère la faculté d'étudier à un niveau supérieur. En plus, l'organisation de tels modules ne doit pas être à la merci de la bonne volonté des directeurs des lycées, mais doit revêtir un caractère national.

3.2. La création d'une école de la 2^e chance

Le taux du décrochage scolaire est trop élevé au Luxembourg, surtout à la lumière de notre environnement économique qui ne crée guère d'emplois pour des non-qualifiés. Sur cette toile de fonds le Gouvernement décide de créer une Ecole de la 2^e chance à l'intention des jeunes entre 16 et 24 ans compris, ayant abandonné l'école pour quelque raison que ce soit.

La CSL, qui salue globalement la création d'une telle institution, retient dans ses conclusions :

«Notre Chambre se déclare d'accord avec les grands principes du projet de loi portant création d'une école de la 2^e chance. Développant un concept innovateur et visant une prise en charge globale des jeunes, ce projet est, à nos yeux, une initiative louable et nécessaire.»

Elle attire l'attention sur le fait que l'école de la 2^e chance devra bien s'articuler avec les dispositifs existants qui poursuivent des objectifs semblables, comme par exemple les COIP. La coexistence de plusieurs modèles risque en effet de créer de la confusion quant à la mesure la mieux adaptée pour le jeune en rupture ou difficulté scolaire.

Afin de garantir la qualité et la pertinence des enseignements dispensés, elle estime en outre qu'il y a lieu de prévoir dans la loi des évaluations régulières qui permettront d'effectuer des ajustements en temps utile.

L'ouverture d'une deuxième voie de qualification ne doit pas aboutir à une sélectivité encore plus prononcée dans l'enseignement « normal » et à un écartement plus facile des jeunes à problèmes.

Il semble évident que la création d'une école de la 2^e chance ne peut être qu'une tentative de

résolution de la problématique de non-qualification des jeunes.»

3.3. L'évaluation et la certification adaptées aux élèves à besoins éducatifs particuliers de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique

Le projet de loi s'applique à l'élève, appelé ci-après « élève à besoins éducatifs particuliers », de l'enseignement secondaire et secondaire technique présentant une déficience ou une incapacité particulière dont les répercussions l'empêchent de faire valoir lors des épreuves d'évaluation les compétences acquises et qui est telle que ces empêchements puissent être palliés par les aménagements particuliers prévus par la présente loi.

Les objets sont :

- de proposer des aménagements particuliers qui permettront aux élèves à besoins éducatifs particuliers de réussir leurs études secondaires ou secondaires techniques et d'obtenir une certification ;
- de créer une Commission des aménagements particuliers et de définir ses missions.

La CSL déplore l'absence d'une analyse approfondie de la situation des enfants à besoins éducatifs particuliers. Quels sont les déficiences et les troubles les plus fréquents ? Quel est leur impact sur le parcours scolaire de l'élève ? Dans quels ordres d'enseignement les élèves à besoins éducatifs particuliers se retrouvent-ils et pourquoi ? Avant de pouvoir remédier à leur situation, il est nécessaire de vérifier s'ils possèdent les mêmes chances que les autres élèves à tous les stades de leur scolarisation.

La CSL s'interroge, en outre, comment un élève qui nécessite des questionnaires modifiés pendant les épreuves (étiquetage des couleurs, présentation en braille, etc.) peut suivre le cours sans aides particulières au niveau des manuels utilisés, des exercices distribués, des présentations projetées... La même remarque vaut pour d'autres aménagements, comme, par exemple, la majoration du temps lors des épreuves, la présentation des questionnaires sous forme d'écriture agrandie...

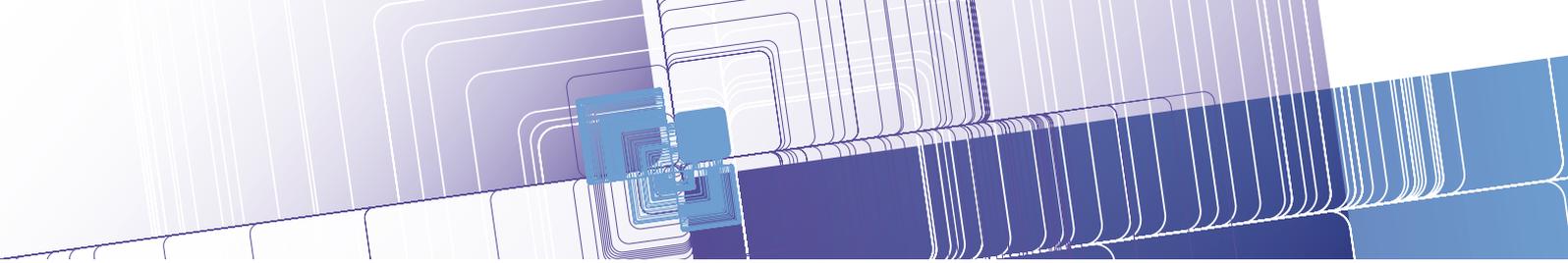
L'« appréciation équitable de l'apprentissage de tout un chacun » ne rime pas avec « égalité de traitement ». Le principe du traitement équitable dépasse le cadre de l'évaluation. Ce constat est d'ailleurs confirmé par la définition des enfants à besoins éducatifs particuliers fournie dans l'exposé des motifs : « ...élèves qui ne peuvent être scolarisés dans de bonnes conditions que si on leur prête une attention particulière pour répondre aux besoins qui leur sont propres ». La CSL fait remarquer qu'on parle de la scolarisation dans de bonnes conditions, concept bien plus large que l'évaluation.

Les auteurs du texte affirment dans l'exposé des motifs qu'au lycée

«...hormis les aménagements particuliers prévus, la scolarité de l'élève à besoins éducatifs particuliers se déroule dans des conditions ordinaires, alors qu'à l'école fondamentale la CIS met en place un plan de prise en charge individualisé avec notamment une adaptation de l'enseignement en classe et une assistance en classe par un membre de l'équipe multiprofessionnelle.»

Notre Chambre s'étonne que ces mesures d'accompagnement individuelles soient jugées dispensables dans l'enseignement post-primaire. Elle craint que la non-continuation de ces dispositifs de soutien à l'issue de l'enseignement fondamental ne revienne à écarter les élèves souffrant d'une déficience ou incapacité de l'enseignement secondaire et secondaire technique. Elle estime qu'il est primordial de continuer à prêter un appui personnel à ces élèves afin de réussir leur intégration et de leur permettre d'accéder à une certification.

Dans le même ordre d'idées, la Chambre des salariés insiste sur la nécessité de développer des approches pédagogiques inclusives dans l'enseignement post-primaire. Elle est convaincue que les méthodes didactiques ont un impact non-négligeable sur l'avancement des élèves en question. Elle regrette par ail-



leurs que le texte n'aborde point le moment charnière qu'est l'orientation scolaire.

De manière générale, la CSL demande au MENFP de développer l'inclusion dans l'enseignement post-primaire, tant pour les jeunes présentant des handicaps que pour ceux qui ont des besoins spécifiques au niveau des langues, de l'apprentissage, etc. Au vu des faibles

performances que les élèves luxembourgeois affichent dans les tests internationaux, le Gouvernement aurait un intérêt certain à promouvoir la pédagogie inclusive dans l'enseignement secondaire et secondaire technique.

Par ailleurs, la situation des surdoués n'est pas abordée dans le projet.

3.4. L'organisation des lycées et des lycées techniques

Un projet de loi assez volumineux veut régler la gestion des établissements scolaires. La CSL veut s'immiscer le moins possible dans la gestion interne des établissements. Cependant elle exhorte le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle à veiller à ce que les lycées disposent d'une capacité d'accueil et d'ateliers suffisants pour garantir un enseignement théorique et général à tous les apprentis ayant décroché un contrat d'apprentissage.

L'article 37 prévoit en effet que les élèves admis aux cycles moyen et supérieur de l'EST s'inscrivent « *en fonction des formations offertes par les lycées et de leurs capacités d'accueil* ». Aux yeux de la CSL, il est inadmissible que des élèves restent sur le carreau faute d'une inadéquation entre les ressources des établissements scolaires et les postes d'apprentissage offerts par le monde professionnel.

3.5. Le cadre national de qualification

Le cadre de qualifications luxembourgeois est la traduction dans le contexte luxembourgeois de la Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2008/C 111/01) d'une part, et le cadre des certifications de l'espace européen de l'enseignement supérieur tel qu'arrêté par les ministres de l'enseignement supérieur réunis à Bergen les 19 et 20 mai 2005 dans le cadre du Processus de Bologne d'autre part. Ces deux cadres se présentent comme des « *méta-cadres* » censés créer à la fois un langage commun et des références communes entre qualifications de différents pays. Les objectifs affichés sont ceux d'une plus grande transparence des qualifications et d'une « *mise en ordre* », notamment lorsque celles-ci sont plurielles et nombreuses.

Le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie se présente d'abord comme un cadre ayant vocation à dépasser les frontières entre formation professionnelle et éducation générale. Il s'inscrit dans la politique européenne du « *lifelong learning* »

visant des certifications qui pourraient sanctionner des acquisitions via l'éducation « *formelle* », « *informelle* » et « *non-formelle* ». Pour ce faire, il se fonde sur les acquis de l'apprentissage, les « *learning outcomes* », et fait usage de trois dimensions : les savoirs, les aptitudes et les attitudes. Celles-ci couvrent essentiellement l'autonomie et la responsabilité dans un processus d'apprentissage ou au poste de travail.

Si l'Europe a tracé les grandes lignes des cadres de qualification, chaque pays est néanmoins libre à y apporter les adaptations qu'il désire, et cela même de façon substantielle.

Le Luxembourg s'est tenu grossièrement au schéma établi par la Commission européenne, et introduit ainsi 8 niveaux de qualification, les niveaux 5 à 8 étant réservés aux études académiques supérieures.

La CSL suit les réflexions du ministère, mais s'interroge sur la valeur juridique du texte proposé. Le dernier a été adopté par le Conseil de gouvernement, mais ne constitue ni loi, ni règlement grand-ducal.

3.6. L'université : projet modifiant la loi portant création de l'Université du Luxembourg, ainsi que le code de la sécurité sociale

Le projet veut régler un certain nombre de points d'administration et de structure, tels que les conséquences de l'introduction d'un statut unique des salariés, les devoirs et droits de la délégation des étudiants, des questions de personnel etc.

La CSL s'attache surtout à la problématique des cotisations d'assurance maladie à payer par les étudiants et elle déplore que le projet ne prévoit pas l'instauration d'un comité mixte au sein de l'institution.

3.7. L'exploitation d'une base de données à caractère personnel relative aux élèves

Le ministère lui-même et d'autres acteurs de la vie scolaire et même économique réclament de plus en plus des statistiques fiables sur les élèves et leur progression. Le ministère a rédigé face à cette demande un projet de loi qui a suscité beaucoup de critiques, entre autres par le Conseil d'État, la Commission nationale pour la protection des données et aussi par notre Chambre.

Notre Chambre écrit :

«De l'avis de la Chambre des salariés se pose donc effectivement la question de savoir si au vu

des finalités recherchées, les moyens employés par la présente démarche peuvent justifier les attentes à des libertés et droits fondamentaux, dont notamment la protection de la vie privée des élèves et de leurs représentants légaux.

La principale crainte de notre Chambre provient de l'absence de garanties concernant le traitement ultérieur des données collectées. Les personnes concernées sont informées au moment de la collecte que leurs données sont collectées pour une fin déterminée, mais ignorent ce qui est susceptible de se passer par la suite avec leurs données.»

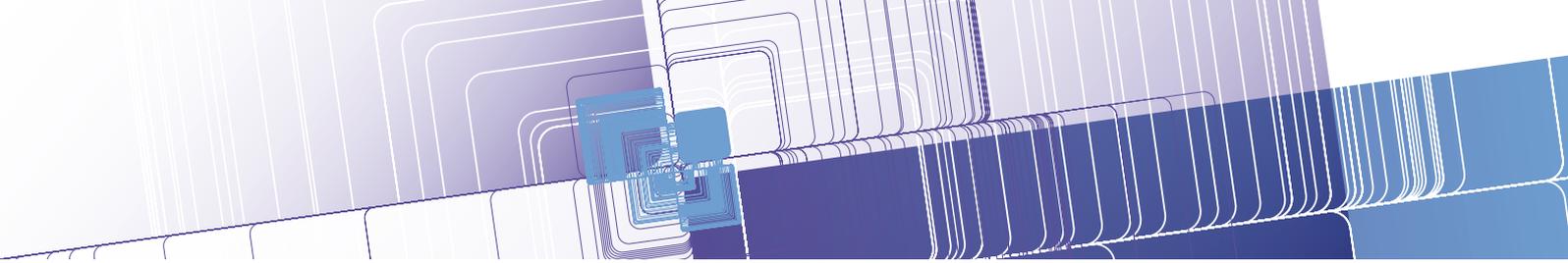
3.8. La réforme de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique

La CSL est convaincue que l'éducation et la formation vont de pair avec l'égalité sociale et la justice sociale. Dans cet esprit, il lui importe d'insister sur le fait que la finalité de l'enseignement secondaire, en dehors d'accroître le niveau d'instruction des élèves pour autant que possible, ne doit pas se limiter «à préparer à la vie professionnelle et à l'exercice autonome et responsable de la citoyenneté» mais doit en plus doter les individus des connaissances nécessaires et les inciter à pratiquer, et à pratiquer en confiance, la citoyenneté active.

En plus, la CSL est convaincue que la politique d'éducation est un instrument puissant qui se doit d'assurer l'équité, de soutenir la démocratie et de promouvoir le développement économique. Il lui importe donc que la future orientation de la réforme de l'enseignement secondaire tienne compte de ces principes.

La CSL déplore qu'une réforme de l'enseignement secondaire soit envisagée alors qu'une analyse détaillée de la situation scolaire par des statistiques valides, relevant les focus et les faiblesses du système d'enseignement par rapport aux tendances sociétales ne soit pas disponible. Il s'avère donc difficile, voire impossible, d'identifier et d'évaluer si les dispositions prévues par le texte soumis sont la réponse adéquate pour remédier aux défis actuels et futurs de notre société.

Une réforme de l'enseignement secondaire n'implique pas seulement des changements structurels mais également, et surtout, des changements relevant des moyens à mettre en œuvre pour garantir sa faisabilité et sa viabilité. Or, la définition d'un cadre d'apprentissage structuré au sein duquel sont précisés entre autres les contenus, les méthodes, les



processus d'apprentissage et les répercussions sur les tâches et les obligations des parties prenantes de l'École font défaut dans la proposition de texte sous avis.

Le texte sous avis propose d'introduire de façon généralisée l'enseignement par compétences aux classes inférieures de l'enseignement secondaire.

Certes dans nos sociétés où la croissance économique est étroitement liée au capital humain et au développement des sciences on attend que les étudiants aient des connaissances, mais surtout qu'ils soient à même de mettre leurs savoirs et savoir-faire au service du développement durable (économique, social et environnemental) de notre société. En résumé, il est important qu'ils soient compétents !

Or, des risques liés à l'approche par compétence existent également et ce aussi bien au niveau de l'enseignement que de l'évaluation. Le concept de compétence est un concept relativement flou et les réformes récentes du MENFP ne font que confirmer ce constat. La lecture du plan d'études de l'enseignement fondamental et des référentiels de compétences définies dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle montre qu'un risque majeur lié à l'enseignement par compétences consiste à affiner de manière exagé-

rée les compétences à atteindre et à élaborer des référentiels difficilement lisibles et difficilement compréhensibles pour les différentes parties prenantes. Quant à l'évaluation qui doit définir si les élèves ont acquis un degré de maîtrise suffisant des compétences attendues ou non, des questions complexes concernant la validité et la fidélité des jugements sont soulevées.

De même, la CSL regrette que jusqu'en date de ce jour aucune analyse approfondie n'ait été réalisée sur l'approche par compétences. Elle plaide pour un débat en profondeur visant à évaluer les apports, les avantages et les risques, de l'enseignement par compétences tout en se basant sur des données quantitatives et qualitatives pertinentes avant que les compétences soient autorisées à faire leur «*joyeuse*» entrée dans l'enseignement secondaire.

La CSL se doit d'insister auprès des responsables du MENFP de ne pas mettre en place une réforme précipitée à l'instar de ce qui s'est passé avec la réforme de la formation professionnelle.

4. DOSSIER SOUMIS À LA COMMISSION AD HOC

4.1. La proposition de loi portant révision de la Constitution luxembourgeoise

La CSL s'est autosaisie de la proposition de révision portant modification et nouvel ordonnancement de la Constitution en raison de l'importance que notre institution attache au chapitre 2 de cette proposition sur les droits de l'homme, et plus particulièrement sur les droits économiques, sociaux et culturels lequel mérite d'être restructuré et développé davantage afin de permettre la justiciabilité de tels droits devant les juridictions nationales. Une deuxième raison de cette autosaisine consiste pour notre chambre à développer davantage le contrôle de constitutionnalité des lois afin de renforcer la sécurité juridique en évitant que des lois inconstitutionnelles entrent en vigueur ou le restent. Une troisième raison concerne l'intégration des chambres professionnelles dans la Constitution. Celle-ci fera l'objet d'une position commune des chambres professionnelles et ne sera pas traitée dans cet avis.

La CSL se limitera par conséquent à analyser deux points saillants de la révision constitutionnelle : celui des droits fondamentaux et des libertés individuelles et celui du contrôle de la constitutionnalité des lois.

A. Des droits fondamentaux et des libertés individuelles

En ce qui concerne le premier point, notre chambre propose d'intituler le chapitre 2 de la proposition de révision «*Des droits et libertés*» et de le subdiviser en deux sections.

La 1^{re} section contiendrait dès lors un énoncé des «*droits fondamentaux*». Par droits fondamentaux, la CSL entend le noyau dur des droits de l'homme, ceux auxquels l'état ne peut porter atteinte et qu'il doit maintenir intacts et qui ne souffrent aucune dérogation. Ce sont des «*droits intangibles*» qui constituent la base de toute vie en société fondée sur les valeurs démocratiques et le respect des libertés individuelles : il s'agit du droit à la vie, du droit à l'intégrité de la personne, de l'interdiction de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants, de l'interdiction de l'es-

clavage et du droit forcé, de la non-rétroactivité de la loi pénale et du droit à l'objection de conscience au service militaire.

La 2^e section prendrait l'intitulé «*Des libertés*». Elle sera consacrée aux autres droits que l'on peut qualifier de droits «*conditionnels*» ou «*ordinaires*». Ceux-ci ne bénéficient que d'une protection relative : leur exercice est donc plus ou moins aléatoire selon l'ampleur des atteintes subies et la rigueur du contrôle exercé.

La CSL propose de la subdiviser en deux sous-sections, la première étant consacrée aux droits civils et politiques, la deuxième regroupant les droits sociaux, économiques et culturels. La raison de ces deux sous-sections consiste moins à différencier les droits civils et politiques des droits économiques, sociaux et culturels, mais plutôt à souligner l'importance de ces derniers au même titre que les premiers.

Dans cet ordre d'idées, la CSL a surtout mis l'accent sur le droit d'accès aux services d'intérêt général. Conformément à la définition européenne, les services d'intérêt général (SIG) tels que visés à l'article 14 TFUE et au Protocole no 26 du TFUE sur les services d'intérêt général sont des services, marchands ou non marchands, que les «*autorités publiques considèrent d'intérêt général et soumis aux obligations spécifiques du service public*». Ces services sont perçus comme primordiaux pour le modèle de société sur lequel le Luxembourg est construit, car ils satisfont aux besoins les plus élémentaires des consommateurs.

Les services d'intérêt général doivent remplir les exigences suivantes pour pouvoir assurer leur mission :

- la continuité du service ;
- la qualité ;
- la sécurité d'approvisionnement ;
- l'égalité d'accès ;
- un prix abordable ;

- l'acceptabilité sociale, culturelle et environnementale.

Les services d'intérêt économique général désignent les services de nature économique, c'est à dire les activités de production ou de commercialisation de services marchands qui remplissent des missions d'intérêt général, et qui sont soumises par l'État aux obligations du service public. Exemples : les services en réseaux de transport, d'énergie, de communication, l'eau.

La CSL est d'avis que l'eau potable doit être considérée comme un bien non-marchand faisant partie du patrimoine commun de la nation à laquelle toute personne devrait avoir un accès dans des conditions économiquement acceptables pour tous.

Une grande importance a également été portée au droit de négociation et d'actions collectives ainsi qu'au droit de grève ou droit à la grève.

Dans la législation luxembourgeoise actuelle, le droit à la négociation collective et le droit de grève ont été des axiomes indissociables dans la mesure où le second ne peut être exercé que dans le cadre de conventions collectives et uniquement après l'établissement du procès-verbal de non conciliation par l'Office national de conciliation. Le prix de la paix sociale consiste dans le fait qu'au Luxembourg, les employeurs ont été obligés de négocier avec les salariés et leurs représentants en contrepartie de l'interdiction pour les salariés de recourir à la grève tant que la non conciliation n'est pas constatée devant l'Office national de conciliation.

La CSL estime toutefois que le droit de grève ne doit pas être limité au cadre des conventions collectives, c'est-à-dire, uniquement au contenu des conventions collectives et, ce, uniquement à partir du procès-verbal de non-conciliation dressé par l'Office national de conciliation. Le droit de grève mérite de constituer un droit individuel et autonome pour tout travailleur lorsque ses intérêts risquent d'être affectés directement ou indirectement soit par une décision de l'employeur ou par une décision du Gouvernement.

Ainsi le comité de la liberté syndicale de l'OIT

ne juge pas que le droit de grève doive se limiter aux différends susceptibles de déboucher sur une convention collective: « *les travailleurs et leurs organisations doivent pouvoir manifester, le cas échéant, dans un cadre plus large leur mécontentement éventuel sur des questions économiques et sociales touchant aux intérêts de leurs membres* » (Ibid., paragr. 484).

Voilà pourquoi la CSL revendique de dissocier le droit de négociation et d'actions collectives du droit de grève qui mérite une consécration textuelle à part.

B. Le contrôle de la constitutionnalité des lois

La Chambre des salariés propose d'agir à trois niveaux :

- créer un contrôle a priori de toutes les lois votées non encore promulguées et
- ouvrir le contrôle a posteriori de tout acte de la puissance publique aux chambres professionnelles et au Conseil d'État,
- renforcer l'autorité des sentences de non-constitutionnalité prononcées par le juge constitutionnel.

En premier lieu, notre Chambre demande l'introduction d'un contrôle a priori de toutes les lois votées non encore promulguées.

Contrôle a priori de toutes les lois votées avant leur promulgation

Ce contrôle pourrait avoir lieu sur saisine du juge constitutionnel :

- par dix députés ;
- par l'autorité de promulgation (qui selon la réforme ne sera plus le Grand-Duc) ;
- par le Conseil d'État ;
- par les chambres professionnelles.

La saisine ne peut intervenir que pendant le délai de promulgation du texte voté. La saisine suspend la promulgation du texte.

La Cour dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer, ce délai pouvant être ramené à quelques jours en cas d'urgence à la demande du Gouvernement.

Lorsque le juge constitutionnel déclare la loi conforme à la Constitution, celle-ci peut être promulguée.

À l'inverse, une décision déclarant la totalité d'une loi contraire à la Constitution fait obstacle à sa promulgation. La procédure législative qui a conduit à l'adoption d'une telle loi se trouve annulée et il n'y a d'autre solution que de la reprendre dès l'origine, sauf si le motif de non conformité constitue un obstacle déterminant supposant, par exemple, une modification préalable de la Constitution elle-même.

Enfin, la Cour peut décider qu'une loi est en partie conforme à la Constitution. Dans une telle hypothèse, plus fréquente que la précédente, la loi peut être promulguée à l'exception de ses articles ou parties d'articles déclarés contraires à la Constitution (et à condition que ceux-ci soient «*séparables*» de l'ensemble du dispositif).

En deuxième lieu, notre Chambre demande un élargissement du contrôle a posteriori de toutes les lois votées et promulguées.

Contrôle a posteriori des lois en vigueur

Selon la proposition du Conseil d'État, le juge ordinaire deviendra compétent pour veiller au respect de la conformité de la norme inférieure avec la norme supérieure dans le cadre de tout litige, ce par voie d'exception.

Quand sera invoquée la violation des droits et libertés constitutionnellement garantis, le juge ne devra plus poser de question préjudicielle au juge constitutionnel, mais pourra lui-même vérifier la compatibilité de l'acte invoqué - que

ce soit une loi, une décision administrative ou tout autre acte de la puissance publique - face à la Constitution.

Sa décision pourra, le cas échéant, faire l'objet d'un appel, voire d'un pourvoi en cassation, qui pourra englober la question de constitutionnalité soulevée devant les premières instances.

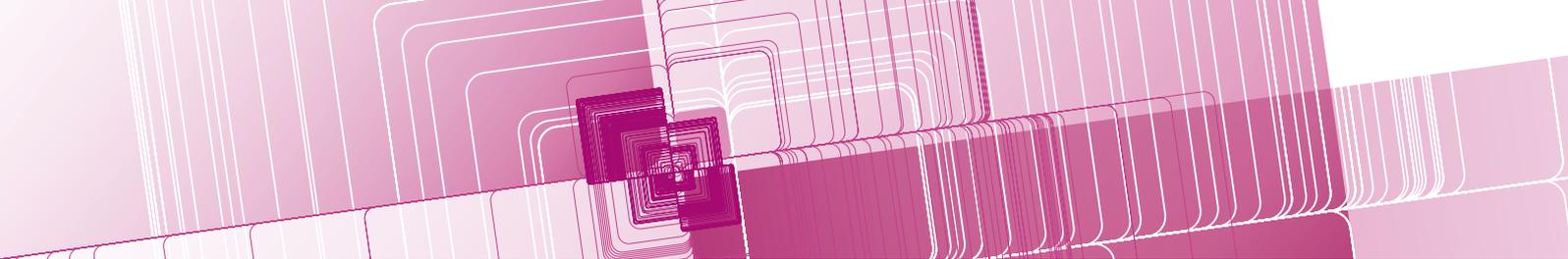
Notre Chambre propose que ce contrôle puisse se faire tant par voie d'exception dans le cadre d'un litige concret intenté devant les juridictions administratives et judiciaires, que par voie d'action hors du cadre de tout procès, mais ce uniquement par les chambres professionnelles ou le Conseil d'État et directement devant le juge constitutionnel, à l'instar du contrôle a priori.

Seul le recours par voie d'exception serait ouvert aux particuliers, tandis que les deux recours par voie d'exception et d'action seraient ouverts aux chambres professionnelles et au Conseil d'État.

Renforcement de l'autorité des arrêts du juge constitutionnel

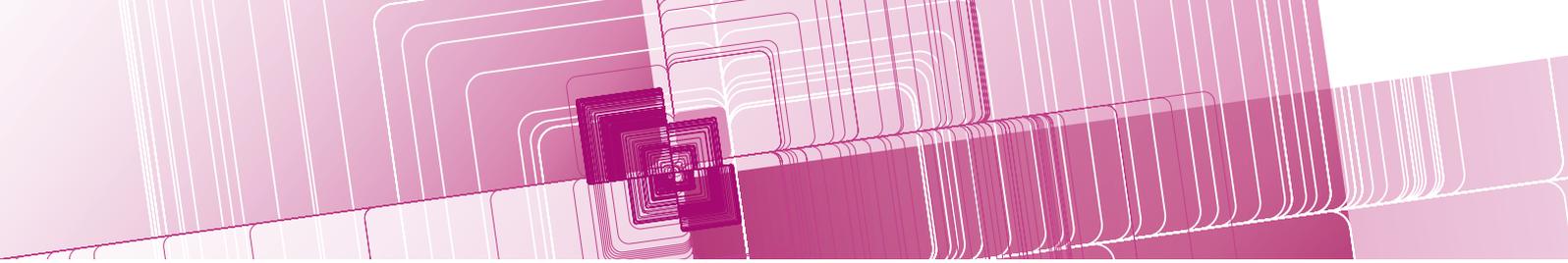
Selon la proposition ci-dessus, le litige est porté devant le juge constitutionnel soit directement par voie d'action, soit après épuisement des voies de recours ordinaires à travers le pourvoi en cassation.

Dans ces deux hypothèses, si l'arrêt conclut à l'inconstitutionnalité de la norme en cause, alors celle-ci devrait être modifiée ou abrogée par son auteur dans les meilleurs délais et au plus tard dans les six mois de la publication de l'arrêt du juge constitutionnel.



Partie III

LES CONTRIBUTIONS AUX DÉBATS POLITIQUES NATIONAUX



Pour la mandature 2008-2013 de la Chambre des salariés, l'Assemblée plénière organise ses activités autour de quatre axes principaux, dont l'un d'eux est le soutien logistique aux syndicats dans les débats sociopolitiques auxquels ils sont partie prenante, ce qui a porté la CSL à aborder divers sujets thématiques sur la scène nationale au cours de sa 1^{re} session.

3.1. La compétitivité vs cohésion sociale

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 de l'économie mondiale, et le ralentissement que connaît le Luxembourg n'a donc 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 impacté 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 révèle-t-il pas qu'ils ne sont pas adéquats ?

Or, 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 l'attention que sur eux.

Si problème de compétitivité il faut trouver, il n'est pas à chercher 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 de 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.

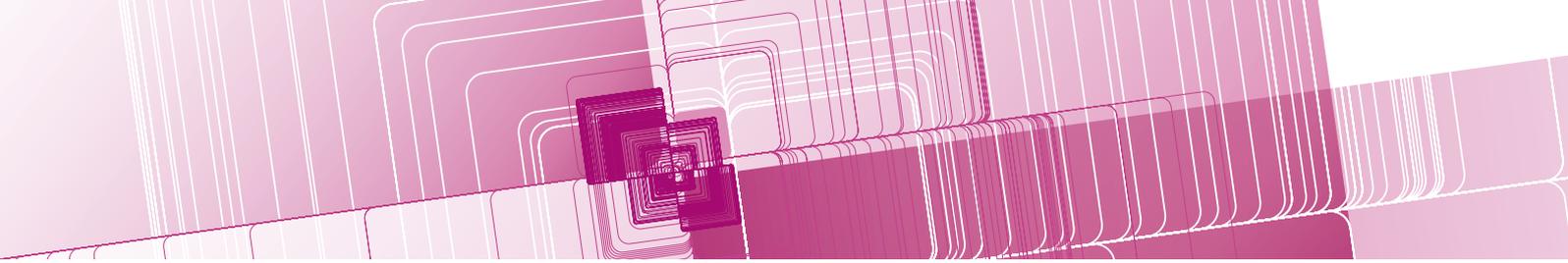
Les finances publiques du Luxembourg sont structurellement saines et ne pâtissent pas d'un déficit structurel nécessitant des réformes structurelles. Ceci peut d'ailleurs être constaté à la lumière des derniers renversements. Alors que les décisions prises lors de la tripartite de 2006 n'ont que très 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 com-



plet, 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 emploi 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.

3.2. La contribution de la CSL aux débats du Comité de coordination tripartite

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.

A. 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, 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 popu-

lation. Il s'agit de profiter de la crise pour amortir le choc tout en préparant l'avenir.

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.

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 bénéfices 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 four-

nies 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 il convient d'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.

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.

Modèle social

Le modèle social luxembourgeois doit s'adapter au contexte de crise que nous traversons, mais ne doit pas s'y arrêter. 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 de «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**

3.3. L'avis juridique : Que faut-il entendre par maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas d'incapacité de travail d'un salarié ?

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, assimilé 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.

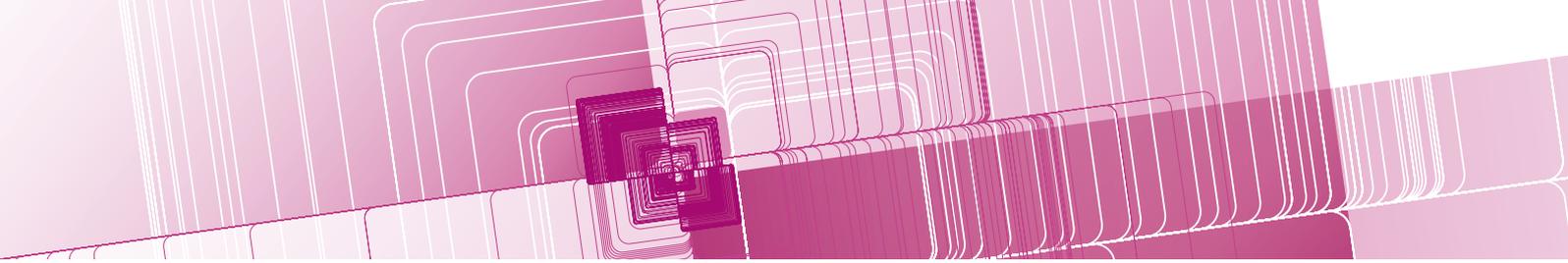
Étant donné que le salarié absent pour cause de maladie doit être rémunéré comme s'il était au travail, toutes les majorations du salaire de base dues pour :

- 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 successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois sui-



vant 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 la 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. À 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.

3.4. Les pensions : réforme nationale à venir et Livre vert européen

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

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

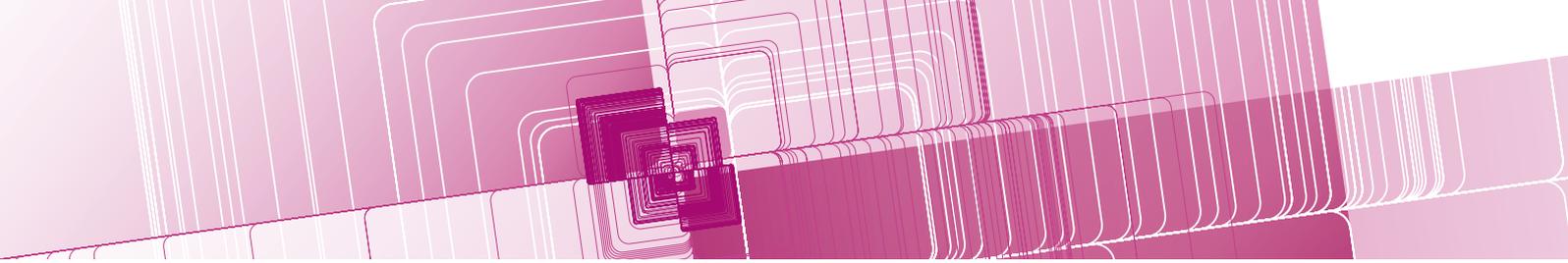
En substance, on peut en retenir que beaucoup d'études, luxembourgeoises et internationales, ont été publiées au cours des dernières années sur la soutenabilité du régime général de pension national. La plupart, sinon toutes, arrivent à la conclusion que le système n'est pas financable à long terme et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

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

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

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

Puisque le régime général de pension luxembourgeois ne se trouve pas dans une situation critique, tout dépend donc de savoir quelle est l'évolution de l'emploi nécessaire pour assurer le financement jusqu'à un certain moment. L'IGSS fixe l'horizon sur lequel il convient d'assurer la viabilité du système à 2050 ou 2060. L'IGSS, dans ses prévisions, retient un scénario basé sur 2,2% de croissance économique par an, 0,5% de croissance annuelle de l'emploi et un accroissement de la productivité de 1,7%. Dans un tel scénario, les dépenses du régime dépasseraient les recettes en 2024, suite au départ à la retraite massif des assurés



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

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

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

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

de manière complémentaire dans le régime général.

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

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

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

Finalement, afin de garantir le financement de notre système de pension, une hausse des recettes peut être envisagée, sans que cette hausse des contributions ne crée automatiquement une hausse des prestations. Ainsi, la suppression du plafond de l'assiette de cotisation

rapporterait des recettes supplémentaires d'un ordre de grandeur de quelque 1,3% du PIB.

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

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

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

le système de retraite par répartition et réfuter toute hausse des cotisations sociales qui le financent ou l'intervention potentiellement nécessaire de financements de source fiscale supplémentaires ? Et, a priori, privilégier cette option dès à présent ne revient pas à bannir définitivement la possibilité d'un recours ponctuel à un mécanisme temporaire de modulation des prestations en fonction des résultats du bilan technique relatifs aux périodes de couverture à venir réaliser par l'IGSS.

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

Un Livre vert est un document publié par la Commission européenne afin de «*stimuler une réflexion*» européenne sur un sujet particulier, ici la réforme des systèmes de retraite européens. Dans le cas d'espèce, aux yeux de la CSL, il conviendrait de parler de «*simulation de débat*» plutôt que de «*stimulation du débat*».

En effet, les propositions d'adaptation des retraites européennes se résument grosso modo à deux grandes pistes qui n'en sont pas moins très orientées et qui ont la vertu de verrouiller le débat : longévité professionnelle (augmenter l'âge légal d'accès à la retraite afin de travailler plus longtemps), d'une part, et levée des obstacles à la mobilité des facteurs de production (intégration renforcée du marché intérieur des produits financiers), d'autre part.

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

L'angoisse alimentée quant à l'avenir du financement des retraites a permis aux marchés financiers de promouvoir leurs produits et a suscité l'essor de piliers privés d'assurance pension dans lesquels les risques de vieillesse reposent sur l'individu et non plus sur la col-

lectivité. Or, toute velléité de transformer le système de répartition en un système par capitalisation relève en réalité de la tromperie. Si l'on estime qu'il est possible de compléter la part de la retraite qui provient du régime public par répartition par des versements dans une épargne privée, pourquoi ne procède-t-on pas alors à une augmentation des cotisations dans le pilier public pour y garantir une meilleure retraite grâce au système par répartition ?

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

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

par répartition là où il prévaut).

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

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

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

3.5. La prise de position relative à la 11^e actualisation du programme de stabilité luxembourgeois

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

Éviter les interprétations hâtives

La 11^e actualisation du programme de stabilité luxembourgeois (PS) se propose de corriger le déficit des Administrations publiques, découlant d'une crise économique sans précédent

depuis 1945, selon une trajectoire d'ajustement unilatérale qui ramènerait le solde de financement des administrations à l'équilibre budgétaire d'ici 2014.

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

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

Autrement dit, ce sera le budget social qui devrait porter l'essentiel de la charge d'ajustement, alors que les investissements resteront inchangés. Les données de la comptabilité nationale montrent pourtant que les opérations courantes des Administrations ne sont pas déficitaires, alors qu'elles incluent les transferts sociaux ainsi que les dépenses de fonctionnement, dont le poids serait, selon certains, rédhibitoire. Or, dans une réflexion globale sur les soldes de financement des Administrations centrale et publique, il serait pour le moins judicieux d'observer les deux bouts de la chaîne, à savoir les transferts sociaux et les investissements.

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

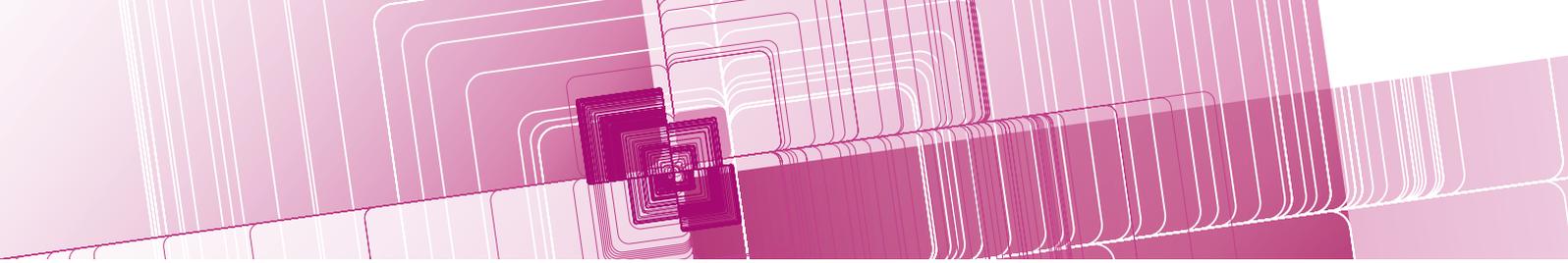
Les trois composantes du déficit et les scénarios alternatifs qui pourraient en découler

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

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

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

Une bonne partie de ce besoin de financement découle en effet du stimulus budgétaire unanimement approuvé par toutes les parties. Il n'aurait donc sans doute pas été tout à fait inapproprié, dans un contexte de récession sans précédent depuis 1945, de tenir compte de la composante cyclique dans la correction de la trajectoire déficitaire des finances



publiques en considérant le solde structurel plutôt que le solde effectif, en d'autres termes de fournir un effort de 2,5% plutôt que 3,9% du PIB d'ici 2014.

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

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

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

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

Il est étonnant, voire incompréhensible, que le Gouvernement luxembourgeois ne rende pas attentifs la Commission et l'Eurogroupe à cette spécificité luxembourgeoise dans son programme de stabilité, mais en outre qu'il ne veuille pas tenir compte de ce biais méthodo-

logique (pas à découvert à proprement parler mais recours à une épargne réalisée antérieurement) dans son scénario de redressement budgétaire, qui, rappelons-le, s'exécutera probablement au détriment de l'État social et de la protection par lui offerte. À quoi sert-il en effet que le Gouvernement épargne au cours de périodes conjoncturelles favorables, s'il doit de toute façon serrer la ceinture du pays lors de creux de cycle ?

Si l'on ne peut évidemment s'épargner d'investir pour l'avenir des prochaines générations et préparer les conditions du développement futur, il conviendrait sans doute aussi d'être plus sélectif dans le choix des investissements, si ceux-ci doivent pénaliser les générations actuelles par des coupes sombres dans les budgets sociaux, instaurant par là, en quelque sorte, une discrimination intergénérationnelle à rebours.

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

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

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

visible jusqu'en 2009, est en fait interrompue par le scénario proposé par le Gouvernement dans le PS.

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

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

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

Luxembourg qu'ailleurs en Europe.

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

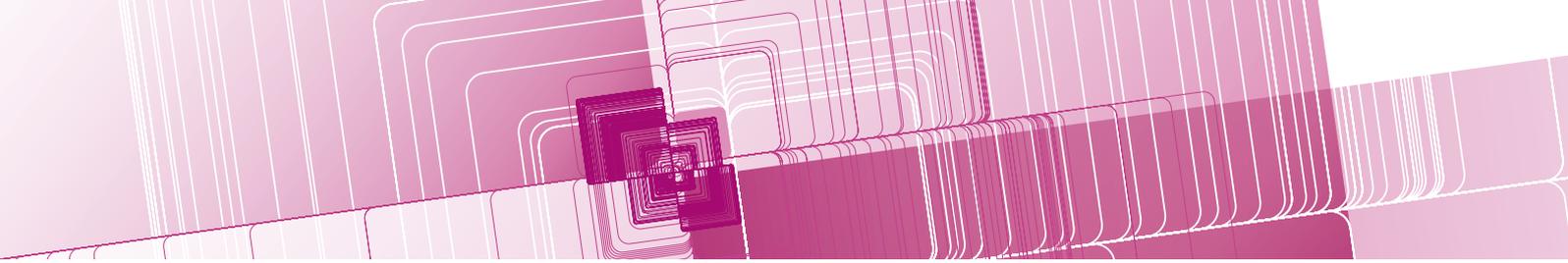
Une dette nette plus parlante

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

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

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

Dans sa 11^e actualisation, le Gouvernement annonce des réserves financières totales correspondant à près de 38% du PIB, soit 14,2 milliards au 31 décembre 2009. Ceci revient donc à dire que l'endettement financier du



pays à hauteur de 14,9% du PIB est en même temps bien effectif, puisque celui-ci doit in fine être remboursé aux détenteurs des obligations du Trésor, et virtuel, car l'État luxembourgeois dispose, en réalité, d'un patrimoine financier net positif; autrement dit, il présente une richesse nette de 23% du PIB au 31 décembre 2009.

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

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

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

Pour une vision et un usage politiques des finances publiques

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

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

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

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

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

3.6. La gouvernance économique européenne

Prises de position de la Chambre des salariés concernant :

- la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, à la Banque centrale européenne, au comité économique et social et au comité des régions pour « Renforcer la coordination des politiques économiques » (9 juillet 2010) ;
- la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil sur la mise en œuvre efficace de la surveillance budgétaire dans la zone euro ;
- la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des mesures d'exécution en vue de remédier aux déséquilibres macroéconomiques excessifs dans la zone euro ;
- la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (CE) n°1466/97 relatif au renforcement de la surveillance des positions budgétaires ainsi que de la surveillance et de la coordination des politiques économiques ;
- la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques ;
- la proposition de règlement (UE) du Conseil modifiant le règlement (CE) n° 1467/97 du Conseil visant à accélérer et à clarifier la mise en œuvre de la procédure concernant les déficits excessifs ;
- la proposition de directive du Conseil sur les exigences applicables aux cadres budgétaires des États membres (11 novembre 2010).

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

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

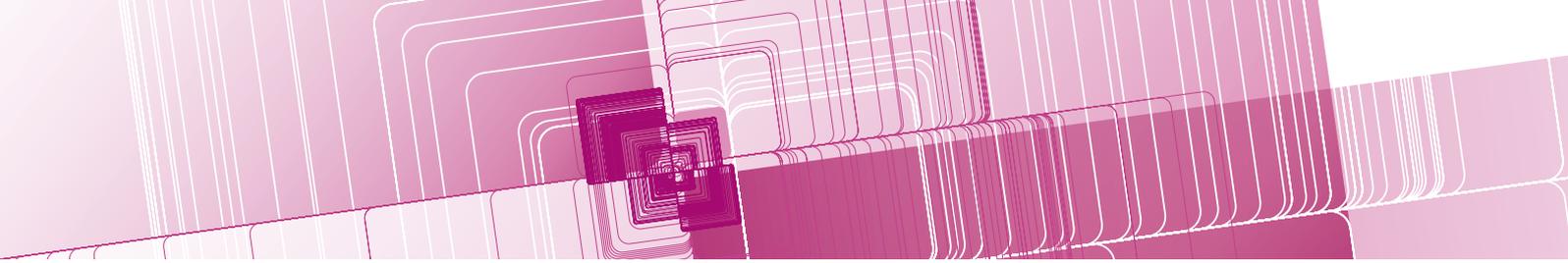
D'après elle, il s'agit d'assurer un meilleur respect du pacte de stabilité et de croissance et une coordination budgétaire plus approfondie, d'élargir la surveillance de l'évolution macroéconomique et de la compétitivité au sein de la zone euro et de mettre en place un cadre solide de gestion des crises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

Le semestre européen

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

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

Pour ce qui concerne le budget à proprement parler, une nouvelle procédure en deux temps permettrait par exemple aux chambres pro-



fessionnelles de se consacrer à l'analyse des grandes orientations budgétaires en première étape (semestre européen) et aux détails des politiques nationales au cours de la seconde étape (semestre national).

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

Le tableau de bord

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

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

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

Notre Chambre met en effet en garde contre des conclusions tirées trop hâtivement d'une dégradation des indicateurs de compétitivité qui sont identiques pour tous les pays, indépendamment de la taille de ceux-ci et de la structure de leur économie. Ainsi, dans un

contexte de crise, le Luxembourg voit ses indicateurs de compétitivité se détériorer comme tous les pays, et peut-être même plus sévèrement que ses voisins, l'économie luxembourgeoise étant plus réactive à la conjoncture.

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

La coordination des politiques économiques : dans quel but ?

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

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

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

Si les instances européennes doivent intervenir, c'est donc uniquement pour organiser une coopération entre les pays membres ou pour entraver des comportements dangereux des partenaires. La coordination des politiques économiques ne devrait pas être arcboutée sur l'équilibre budgétaire, mais soutenir l'activité et la réalisation d'objectifs de développement économique, social et environnemental soutenables.

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

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

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

Un pays qui connaît un excédent de la balance courante excessif serait invité à stimuler sa demande intérieure et ses marchés à travers une politique axée sur une politique fiscale expansive, le soutien aux investissements et des réformes structurelles visant un niveau d'emploi plus élevé, une augmentation du coût salarial unitaire nominal et une répartition de revenus plus égalitaire afin de favoriser la consommation des ménages. Ceci aurait un impact positif sur les exportations des pays déficitaires qui mettraient en place une politique fiscale plus restrictive.

Ne conviendrait-il pas dès lors d'inverser la logique en passant à une pédagogie de la

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

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

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

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

Une autre priorité immédiate est l'identification claire d'une stratégie déterminée, bénéficiant de sources de financement améliorées, afin de faire face au changement climatique. Il s'agit de définir une stratégie européenne visant une économie à faible teneur en carbone basée sur les principes de juste transition, de dialogue social, de nouveaux droits et de droits étendus en matière de protection de la santé et de l'environnement au travail ainsi que pour la formation et les compétences « vertes », afin que chaque lieu de travail puisse être un lieu de travail « vert ».

D'autres pistes méritent encore d'être étudiées, tel le recours à la « règle d'or » qui garan-

tirait que les générations futures ne soient pas lésées. Un déficit structurel de moyen terme correspondant à l'investissement public aurait

plus de sens que la recherche forcée de l'équilibre. Le Luxembourg, là aussi, serait un élève modèle.

3.7. La proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant un espace ferroviaire unique européen

A. Objectifs de la proposition émanant de la Commission européenne

Objectifs généraux

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

La création d'un réel marché intérieur est fondamentale pour revitaliser le secteur ferroviaire. Elle permettra d'améliorer la compétitivité des services de fret et de transport de voyageurs, ce qui augmentera leur attrait et leur part modale. Grâce à la meilleure efficacité énergétique du transport ferroviaire, un glissement de la part modale du transport routier au transport ferroviaire entraînera une réduction des émissions de CO₂ et d'autres polluants.

Objectifs horizontaux

L'objectif de simplifier, de clarifier et de moderniser le cadre réglementaire en Europe est capital pour l'action de la Commission. La simplification juridique par la consolidation et la fusion constitue le premier objectif horizontal qui sous-tend la présente refonte. Deuxièmement, la Commission estime que la clarification de certaines dispositions de la législation sur l'accès au réseau ferroviaire facilitera la transposition correcte et l'application efficace du droit de l'UE dans tous les États membres. Enfin, il est nécessaire de moderniser la législation en supprimant les dis-

positions obsolètes et en insérant de nouvelles dispositions qui correspondent mieux au fonctionnement du marché aujourd'hui.

Objectifs spécifiques

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

B. Prise de position de la Chambre des salariés

À titre liminaire, la Chambre des salariés dénonce la transgression flagrante et itérative par la Commission européenne de ses compé-

tences au regard du principe de subsidiarité. En effet, la Commission s'arroge à travers la présente proposition de texte le droit de s'ingérer de manière démesurée et injustifiée dans l'organisation et le fonctionnement du système ferroviaire des États membres.

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

Considérations générales

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

Remarques ponctuelles

- La présente proposition de texte constitue, de l'avis de la Chambre des salariés, une attaque contestable contre les entreprises ferroviaires historiques, particulièrement ciblées par la présente refonte des textes communautaires. Leur disparition programmée ne se justi-

fie aucunement, alors que ce sont elles qui assurent le meilleur service, font preuve de performances acquises en termes de sécurité, de préservation des conditions sociales, etc. La Chambre des salariés s'oppose formellement à la démarche revenant à morceler davantage le secteur ferroviaire en ouvrant grandement la porte aux petites et moyennes entreprises privées.

- La CSL est contre la séparation organique des fonctions de gestionnaire d'infrastructure et d'entreprise ferroviaire entraînant une désstructuration des entreprises historiques.
- La CSL est d'avis que la refonte ne saurait aboutir à une limitation des compétences des autorités nationales.

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

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

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

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

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

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

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

Conclusion

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

3.8. Le dialogue Analyse : Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires au Luxembourg

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

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

A. Indexation des salaires : un élément incontournable du paysage socio-économique luxembourgeois

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

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

Modulation de l'échelle mobile des années 1981-1984

Les premières modulations entrent en vigueur avec la loi du 1^{er} juillet 1981. La tranche anti-

cipée de 1,5% est abolie pour tous les salaires à l'exception du salaire social minimum. La tranche indiciaire du 1^{er} septembre 1981 est donc de 1% pour les salaires normaux et de 2,5% pour le salaire minimum.

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

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

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

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

La loi du 24 décembre 1982 modifiant et complétant la loi du 8 avril 1982 prévoit trois adaptations pour l'année 1983, à savoir au 1^{er} mai, au 1^{er} septembre et au 1^{er} décembre. La tranche anticipée de 1,5% pour le salaire social minimum est abolie en 1983, cependant le salaire social minimum (indice 100) est augmenté.

La loi du 1^{er} juillet 1983 concernant des mesures de nature à favoriser la restructuration et la modernisation de la sidérurgie ainsi

que le maintien de la compétitivité générale de l'économie prévoit une seule adaptation pour l'année 1984, celle du 1^{er} septembre.

Les modulations des années 2006-2009

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

L'étalement des tranches indiciaires

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

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

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

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

- la taxe additionnelle perçue sur les «*alcopops*» ;

- les taxes sur les produits de tabac ;
- les taxes, accises, redevances et autres contributions prélevées dans le but de décourager des habitudes et modes de consommation susceptibles de porter atteinte à la qualité de l'environnement ou d'encourager des habitudes et modes favorables à l'environnement (taxe Kyoto en vue de réduire les émissions de CO₂, taxes en matière de prélèvement et de déversement de l'eau).

La désindexation des prestations familiales et du forfait d'éducation

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

B. Indexation des salaires : un atout pour l'économie

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

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

L'index ne nuit donc pas à la compétitivité du Luxembourg.

Une paix sociale préservée

L'indexation des salaires est un outil de préservation de la valeur de l'ensemble des salaires constituant l'échelle de rémunération

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

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

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

Des retombées positives sur l'ensemble de l'économie

Même au niveau macroéconomique, les retombées d'un maintien du pouvoir d'achat sont largement positives. En effet, contrairement à ce que d'aucuns prétendent et colportent,

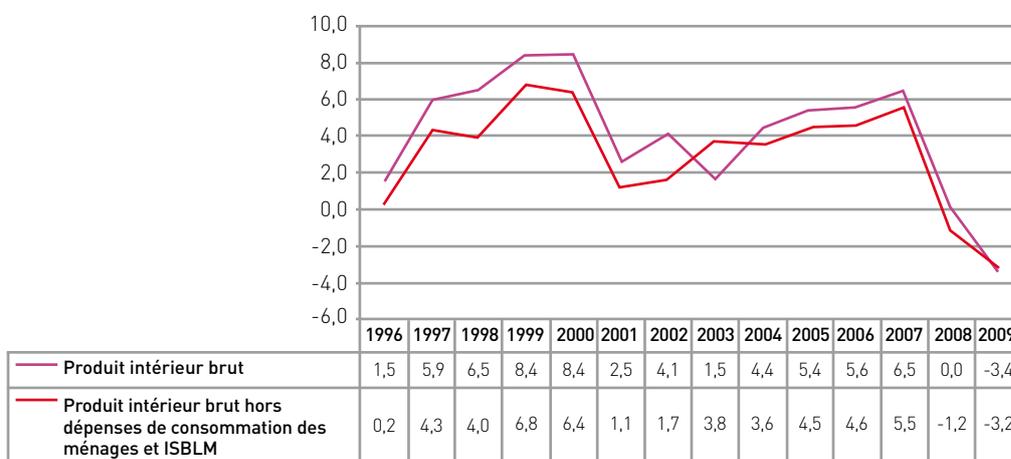
il existe bel et bien un « *marché intérieur* » au Luxembourg. La demande intérieure, notamment celle des ménages, exerce un rôle non négligeable sur le dynamisme de l'économie, tout particulièrement en temps de récession, mais pas uniquement. Si l'indexation automatique des salaires est un moyen de protéger les ménages d'une dépréciation de leurs salaires, l'index permet alors aussi de renforcer le rôle d'amortisseur de la demande intérieure en cas de creux conjoncturel.

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

C. Indexation et compétitivité : pas de relations, donc pas de nuisances possibles

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

Croissance du PIB en volume avec et sans dépenses de consommation des ménages



Source : Statec, calculs CSL

D. Indexation et compétitivité prix

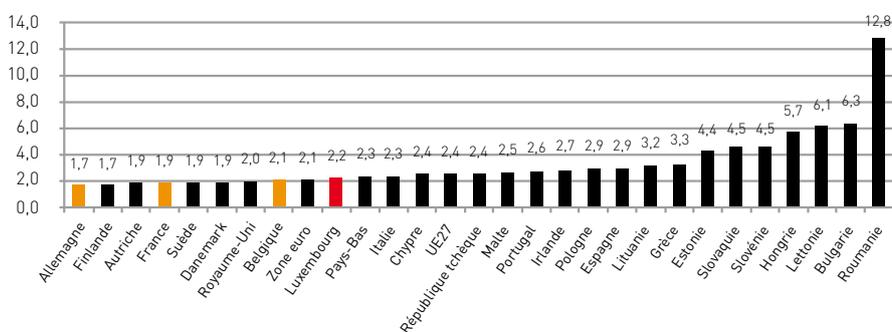
On entend souvent l'argument selon lequel les salaires passeraient dans les prix et provoqueraient ainsi une boucle auto-entretenu d'inflation. Or, non seulement, l'effet d'auto-allumage de l'inflation en raison de l'indexation des salaires n'a jamais pu être démontré, mais en outre, sa prétendue existence repose sur une erreur d'interprétation sur le sens de la causalité : ce ne sont pas les salaires qui passent dans les prix, mais bien les prix qui passent dans les salaires. Rappelons que lorsqu'une tranche indiciaire est appliquée, c'est après les augmentations de prix et non l'inverse. Les salaires augmentent donc parce que les prix ont été augmentés par les entreprises et ce ne sont donc pas les prix qui doivent augmenter parce que les salaires ont augmenté.

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

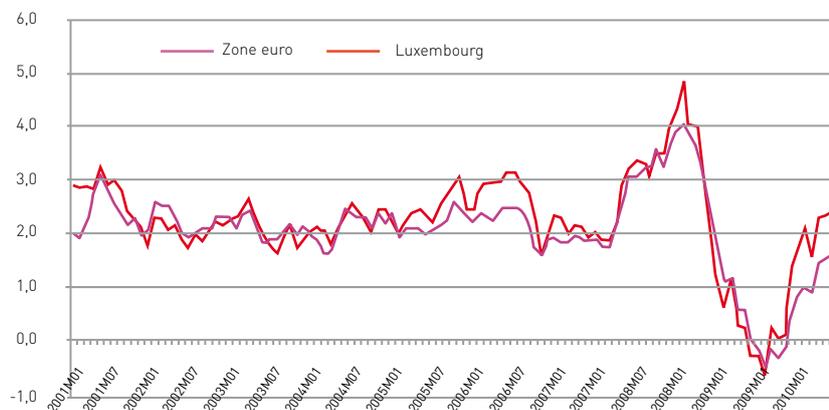
L'index ne crée donc pas d'inflation démesurée et ne nuit donc pas à la compétitivité prix :

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

Inflation annuelle moyenne 2000-2009 en pourcentage



Évolution des prix à la consommation en rythme annuel (%)



Sources : Eurostat, Statec, calculs CSL

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

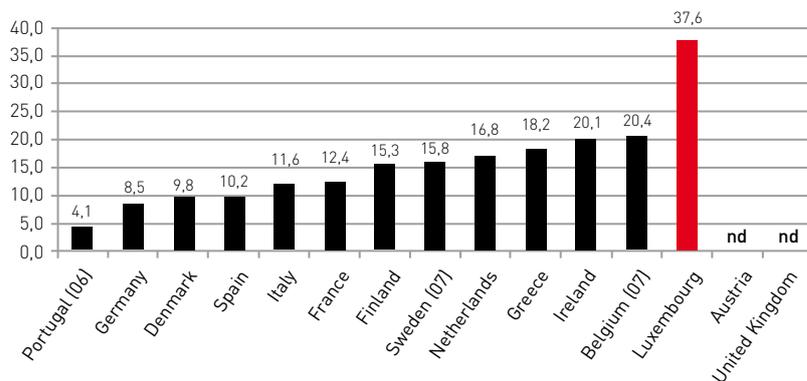
E. Indexation et compétitivité coût

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

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

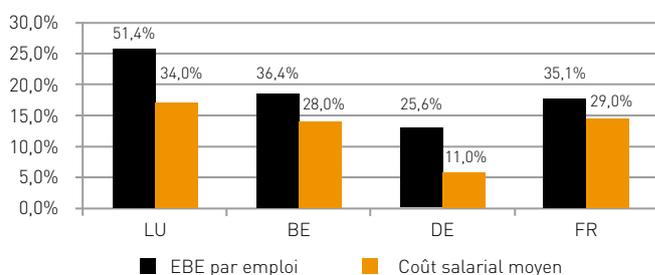
Dès lors, des salaires ou des bénéfices, les plus pénalisants ne sont pas ceux que l'on croit. Reflet du niveau élevé de rentabilité des entreprises luxembourgeoise, le niveau du coût salarial unitaire luxembourgeois est le plus faible de l'UE15.

Bénéfice d'exploitation par emploi - milliers d'euros - 2008



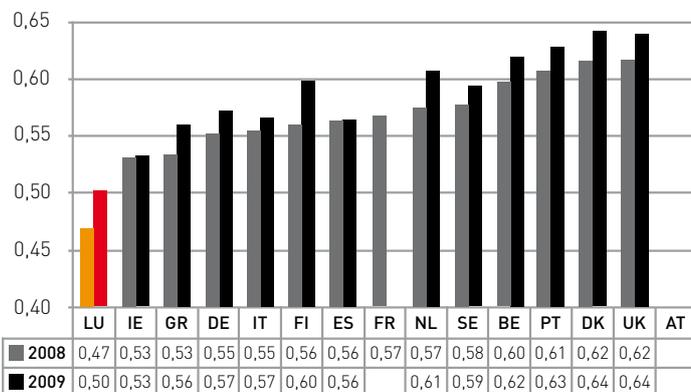
Source : Eurostat ; calculs : CSL

Progressions totales de 1999 à 2008 - Ensemble de l'économie



Source : Eurostat, Stateg ; calculs : CSL

Niveau du coût salarial unitaire



Source : Eurostat, Stavec ; calculs : CSL

F. Une indexation non pénalisante et donc non modulable

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

- grandement garant de la paix sociale du pays ;
- profitable à des pans entiers de l'économie domestique et notamment au commerce et à l'artisanat ;
- profitable aux salariés en étant le garant d'un maintien du pouvoir d'achat ainsi que de l'échelle des salaires.

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

Selon la définition retenue initialement par Lionel Fontagné puis reprise par l'Observatoire de la compétitivité, la compétitivité serait : « la capacité à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement. » La compétitivité fait donc explicitement référence à une économie qui doit être au service de la population et non l'inverse.

Quelle compétitivité choisir ?

Or, Fontagné souligne la dichotomie entre une analyse prévisionnelle (ex-ante) et rétrospective

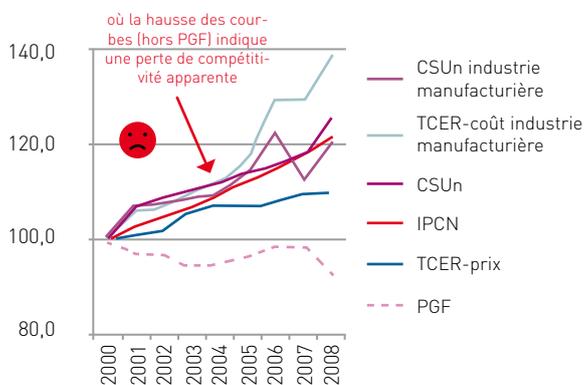
(ex-post) de la « compétitivité » : « Les lignes qui précèdent visent simplement à mettre en garde le lecteur contre une utilisation imprudente des indicateurs de compétitivité du Luxembourg. Nous retenons à la fois des indicateurs ex-post de performance, en termes macroéconomiques et en termes d'emploi, et des indicateurs ex-ante relatifs à la productivité et au coût des facteurs, au fonctionnement des marchés et au cadre institutionnel et réglementaire, à l'entrepreneuriat (l'esprit d'entreprise), l'éducation et la formation, au positionnement dans l'économie de la connaissance [...] ».

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

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

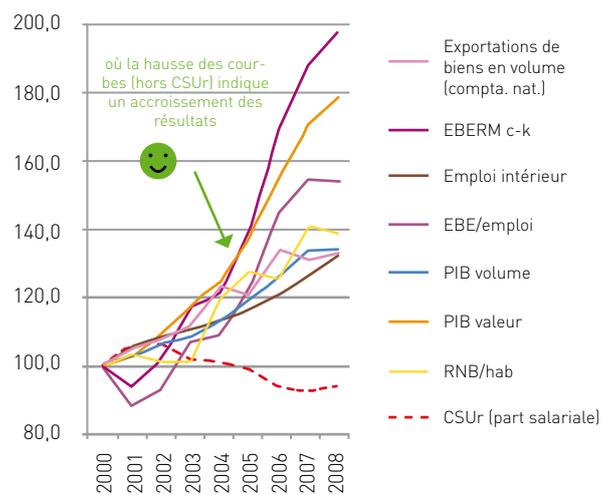
La meilleure illustration de ce constat est la situation de l'industrie luxembourgeoise. Alors que les indicateurs de compétitivité montrent une certaine dégradation, exportations comme marges d'exploitation ont montré une amélioration fulgurante. Des exportations qui progressent, des marges qui s'envolent,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

Indicateurs ex-ante



Source : Statec, Eurostat

Indicateurs ex-post



Source : Statec, Eurostat

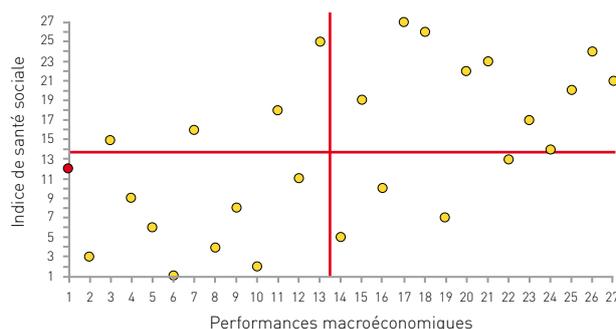
Une compétitivité qui ne sert pas à la santé sociale

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

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

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

Performances économiques et santé sociale Classement 2008



Source : Observatoire de la compétitivité (ODC)

Une compétitivité qui se lit jusque dans les profits des entreprises

Au niveau de l'ensemble de l'économie marchande, c'est le Luxembourg qui dispose du plus haut niveau de rentabilité dans l'UE15. Ainsi, pour chaque emploi, la marge réalisée par les entreprises luxembourgeoises du secteur marchand après rémunération du travail était de près de 60.000 euros en 2008, soit plus du double de la moyenne des marges réalisées dans les trois pays voisins.

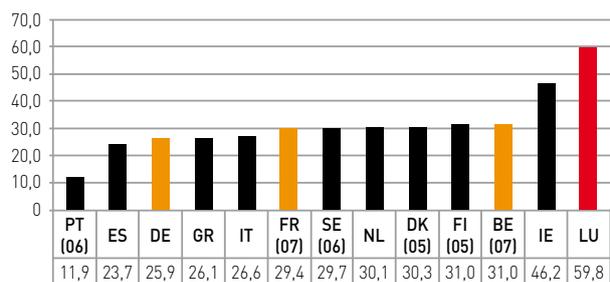
Reflète de ce haut niveau de rentabilité, lorsque l'on compare les coûts unitaires du travail et du capital, c'est-à-dire leurs rémunérations respectives rapportées à la productivité, on constate que le Luxembourg a de loin le plus faible niveau de coût salarial unitaire et donc le plus fort coût unitaire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

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

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

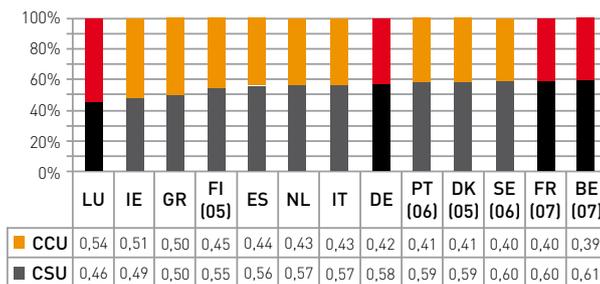
En fait, sur les neuf branches d'activité de l'économie marchande, seules deux viennent contrarier l'hégémonie des entreprises luxembourgeoises sur leurs homologues des pays voisins. Il s'agit de la construction et de l'hôtellerie-restauration, deux des branches pourtant les moins soumises à la concurrence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

C à K - Ensemble de l'économie marchande - EBE par emploi - milliers d'euros - 2008



Source : Eurostat, calculs CSL

Niveau des coûts unitaires des facteurs de production - 2008



Source : Eurostat, calculs CSL

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

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

Adam Smith⁵, en son temps, dans son ouvrage «*La richesse des nations*», reprochait aux marchands britanniques de «se plaindre des difficultés de vendre leurs marchandises à l'étranger en raison des salaires élevés en Grande-Bretagne. Ces commerçants sont cependant silencieux sur leurs profits élevés alors qu'ils se plaignent des profits extravagants des autres.» Or, dans beaucoup de cas, disait Smith, «les bénéfices élevés du capital peuvent contribuer dans la même mesure, et parfois même plus, à la hausse des prix des produits britanniques que les salaires élevés des travailleurs britanniques.»

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

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

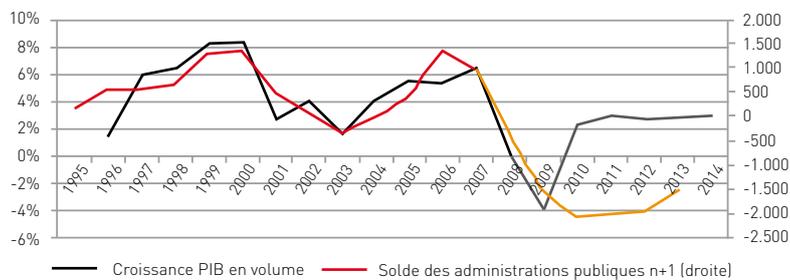
Le solde des Administrations publiques suit de très près l'évolution du PIB avec une année de décalage. En d'autres termes, le solde des Administrations publiques d'une année est très fortement dépendant de la croissance économique de l'année précédente. Sur le graphique ci-dessous, on observe que la rela-

tive similitude entre les deux courbes n'est en fait seulement visible que jusqu'en 2009, interrompue par le scénario prévisionnel du Gouvernement, sans aucune explication. Depuis, ce scénario a été démenti par une amélioration dès 2009, et ce, sans aucune mesure de consolidation budgétaire.

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

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

Relation entre le solde des administrations publiques et la croissance du PIB en volume



Source : Eurostat, calculs CSL

Solde des Administrations publiques selon le PS (prévisions) et les comptes nationaux (résultats)

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
5 ^e actualisation	nov 03	2,4%	-0,6%	-1,8%	-2,3%	-1,5%								
6 ^e actualisation	nov 04		0,8%	-1,4%	-1,0%	-0,9%	-1,0%							
7 ^e actualisation	nov 05			-1,2%	-2,3%	-1,8%	-1,0%	-0,2%						
8 ^e actualisation	nov 06					-1,5%	-0,9%	-0,4%	0,1%					
9 ^e actualisation	oct 07					0,7	1,0%	0,8%	1,0%	1,2%				
10 ^e actualisation	oct 08						3,2%	2,3%	1,1%	0,8%	1,1%			
11 ^e actualisation	janv 10							2,5%	-1,1%	-3,9%	-5,0%	-4,6%	-4,3%	-3,1%
COMPTES NATIONAUX		2,1%	0,5%	-1,1%	-0,0%	1,3%	3,7%	2,5%						

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

3.9. L'examen annuel de la croissance : avancer dans la réponse globale apportée par l'Union européenne à la crise

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

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

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

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

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

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

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

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

La CSL constate que la Commission prône une politique de la croissance assise uniquement

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

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

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

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

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

La CSL ne contredit pas la nécessité de réduire l'endettement qui a explosé suite à la crise financière de 2008 et au sauvetage du sec-

teur financier. Il est toutefois peu réaliste de s'attendre à ce que les pays soient capables de respecter des règles strictes dans des circonstances aussi exceptionnelles que celles que nous connaissons aujourd'hui. Les «mauvaises» dettes des banques et leur transfert vers les comptes publics n'ont pas permis aux pays de respecter les règles actuelles et, à moins d'une exceptionnelle période de croissance, certains pays ne seront pas en mesure de respecter des règles plus strictes d'ici 2013.

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

Conditions macroéconomiques nécessaires à la croissance

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

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

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

En outre, d'un point de vue économique, l'idée qui sous-tend la vision de la gouvernance économique de la Commission est que les salaires

devraient reprendre le rôle de la dévaluation de la monnaie. Au lieu de dévaluer la monnaie nationale pour rendre l'économie plus compétitive sur les marchés de l'exportation, ce qui n'est plus possible dans une zone monétaire, les diminutions de salaires doivent mettre en branle un processus de déflation compétitive.

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

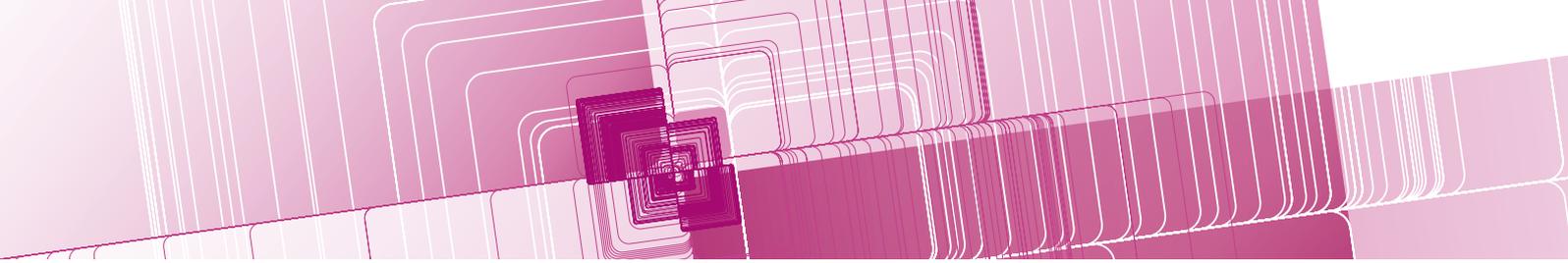
Il existe toutefois un grand danger inhérent à une telle politique, et c'est le risque d'une déflation tout court. En cas de baisse des salaires, nous risquons une baisse de l'activité et une baisse générale des prix.

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

Mobiliser les marchés du travail et créer des emplois

Avec 10% dans la zone euro et 9,6% dans l'UE27, le chômage est toujours à un niveau très élevé. Il n'a pas encore baissé depuis la crise économique et financière. D'après la CSL, on ne peut pas sérieusement affirmer que ce chômage est la résultante d'un manque d'attractivité du travail alors que les créations d'emplois n'ont pas encore véritablement repris depuis la crise économique et financière. Évidemment, la CSL est en faveur d'emplois de qualité, de bonnes conditions de travail et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Quant aux réformes des systèmes de retraite, notre Chambre tient à faire remarquer que le Comité économique et social européen (CESE), dans son avis sur le Livre vert ad hoc adopté avec une très forte majorité, note que la réforme des systèmes de retraite est une



question qui se décide à l'échelle nationale, en prenant en considération la situation particulière et l'histoire du pays et dans l'optique de garantir un système de retraite adapté et viable. La réglementation de l'UE ne doit ni encourager ni pénaliser – que ce soit directement ou indirectement – aucun type spécifique de réforme des retraites.

La CSL renvoie également à ses observations faites dans son papier de réflexion du 11 février 2010 sur la viabilité à long terme du système de pension public et dans sa prise de position relative au Livre vert «*Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe*»⁶

Donner la priorité aux mesures favorisant la croissance

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

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

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

Procédure

Sur la base des orientations définies par le Conseil européen, les États membres devraient présenter, d'ici à la mi-avril, leurs engagements nationaux dans le cadre des stratégies budgétaires à moyen terme au titre des programmes de stabilité et de convergence et exposer, dans leurs programmes nationaux de réforme, les mesures nécessaires pour concrétiser la réponse globale à la crise inscrite dans la stratégie Europe 2020.

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

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

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

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

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

6. www.csl.lu

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

Auteurs du texte :

Dr. Immanuel Stieß, Victoria van der Land, Esther Schietinger, Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE), Frankfurt am Main

Toile de fond et but de l'étude

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

- Comment orienter les instruments de la politique du logement de sorte que les critères écologiques soient mieux et plus globalement pris en compte ?
- Comment garantir des logements appropriés aux ménages à revenu faible ou moyen ?
- Comment alléger efficacement la pression sur le budget des ménages à faible revenu due aux augmentations des prix du logement et de l'énergie ?
- Comment orienter des mesures écologiques d'après des critères sociaux ?

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

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

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

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

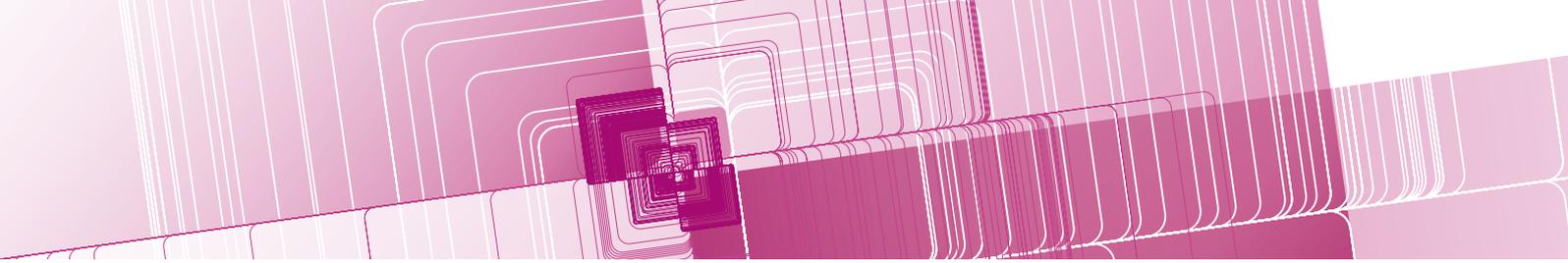
- la poursuite du développement de la directive sur l'efficacité énergétique et de l'offre de consultations ;
- une meilleure intégration des critères sociaux et écologiques dans le soutien apporté à la construction de logements ;
- un renforcement du secteur de la location d'habitations ;
- le soutien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

Recommandations

Poursuite du développement de la directive sur l'efficacité énergétique

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

- le standard de la maison à basse consommation d'énergie (classe B) devrait être retenu comme standard minimum des nouvelles constructions. Les exigences minimales concernant les différents éléments de



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

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

pour la construction ou l'acquisition d'un logement au consentement du maître d'ouvrage à un tel contrôle.

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

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

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

Les propriétaires de logements disposant d'un revenu moins élevé et qui procèdent souvent eux-mêmes aux travaux de réparation et de rénovation sont un autre groupe cible qu'il faudrait contacter par l'intermédiaire d'une offre d'informations spécifiques. Des offres d'informations et de consultations proposant des mesures à réaliser soi-même et à moindres frais pourraient être créées pour ce groupe. Les propriétaires de logements d'origine portugaise constituent un important groupe cible dans ce contexte. Beaucoup d'entre eux travaillent dans le bâtiment et achètent de vieilles maisons à rénover qu'ils remettent ensuite eux-mêmes en état.

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

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

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

Exemples :

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

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

En voici des exemples :

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

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

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

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

Un exemple :

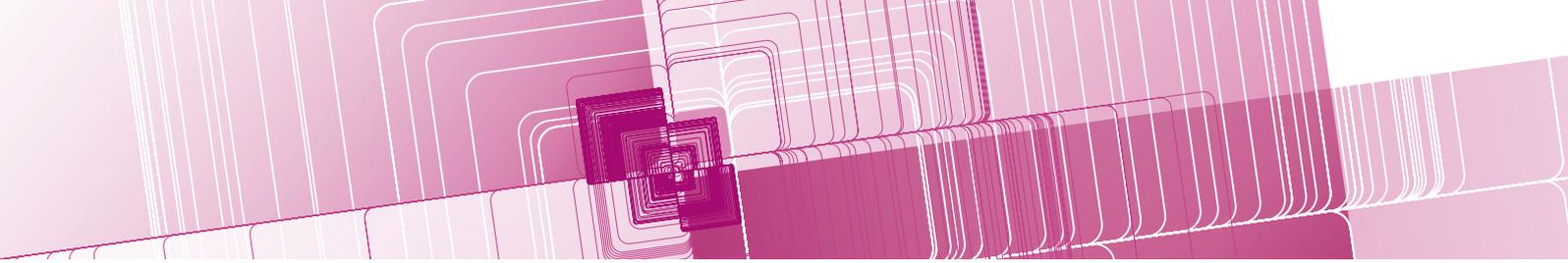
- l'octroi d'aides pour l'acquisition d'une maison unifamiliale existante libre des 4 côtés (contrairement aux nouvelles constructions) grâce aux instruments suivants : subvention et bonification d'intérêt, subventions pour l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables.

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

Un exemple :

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

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



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

Un **exemple** :

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

Des mesures pour renforcer le secteur du logement locatif

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

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

Mobilisation temporaire d'appartements et de maisons non occupés en faveur de ménages à faible revenu à travers l'extension du modèle de l'Agence Immobilière Sociale (AIS) au groupe cible des locataires à faible revenu, mais sans besoins d'encadrement.

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

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

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

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

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

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

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

3.11. Le panorama social du Luxembourg

Après les éléments statistiques sociaux fournis en 2008, les publications de 2010, 2011, 2012 et 2013 portant sur la pauvreté monétaire, les inégalités et les conditions de vie au Luxembourg s'inscrivent dans la série Dialogue analyse sous le titre d'un «*Panorama social*» annuel.

L'économie générale du «*Panorama social*» repose sur la présentation d'un ou de plusieurs indicateurs généraux par grande catégorie, le cas échéant complétée d'une mise en exergue

de détails y relatifs, par exemple pour insister sur des phénomènes préoccupants que la moyenne statistique pourrait occulter.

La récurrence annuelle du Panorama pourra servir, complémentairement aux publications existantes, à sonder la situation du moment et, surtout, à vérifier concrètement, sur le moyen terme, l'impact social des politiques macroéconomiques menées en faveur de l'inamovible «*compétitivité*» ou du grand marché intérieur.

Il s'agit en effet d'éviter une faute politique, déjà détectée par Keynes : « *ne sacrifions pas à des nécessités présumées des valeurs d'une signification plus profonde et plus durable* ».

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

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

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

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

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

La grande insécurité dans l'emploi ou dans l'accès au marché du travail ne sont pas sans effets sur les personnes et les familles puisque naît une insécurité tant face à l'avenir que face au quotidien. Le sous-emploi réduit, tout comme le chômage, le champ des possibilités par rapport à la création d'une famille, aux engagements financiers liés au logement, à la consommation, à l'éducation des enfants, aux soins de santé, enfermant très vite les concernés dans un cercle vicieux conduisant à des phénomènes de reproduction sociale.

Qui plus est, les formes de travail qualifiées d'« *asociales* » par Eurostat, tel le travail de nuit, peuvent avoir un effet négatif sur la santé des travailleurs, comme l'a récemment rapporté le Conseil économique, social et environnemental français.

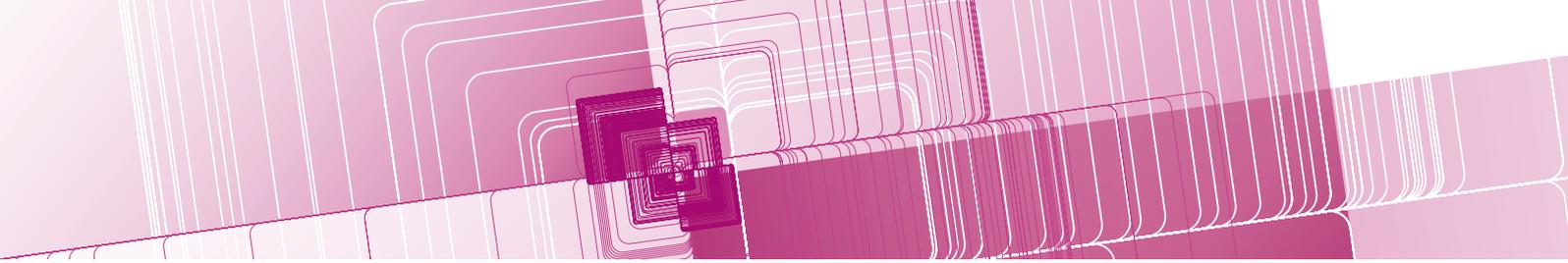
La publication se penche avant tout sur le « *marché de l'emploi* » et les conséquences d'une organisation sociale sous-optimale, pour ne pas dire mauvaise. Si le Panorama est évidemment loin d'être exhaustif, il ne pourra toutefois jamais l'être tant que nombre de données ne sont pas rendues publiques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

Il est grand temps que le Luxembourg entre dans la modernité et que les instituts statistiques ou les administrations compétentes soient mis à contribution pour rendre transparentes les évolutions du paysage social, fiscal et patrimonial des entreprises, des ménages et des individus, en y incluant les frontaliers qui sont les grands oubliés de la statistique publique.

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

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

La CSL s'attache autant à l'économique qu'à la cohésion sociale, la seconde servant autant le premier que le premier aide la seconde. Il



est en effet souvent dit que cohésion sociale et économie sont les deux pierres angulaires d'un édifice commun.

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

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

On peut résumer les informations livrées et la question essentielle soulevée par ce Panorama par la mise en relation des performances macro-économiques des pays de l'UE27 avec les performances en matière de « *santé sociale* » telles que l'a définie et conçue l'ODC.

Or, ce que l'on peut y constater, c'est que le Luxembourg figure en première place dans le classement des performances macroéconomiques depuis des années, mais ne figure qu'en douzième place en termes de « *santé sociale* ». Le Grand-Duché se place d'ailleurs à un niveau largement supérieur à la moyenne de l'UE27 et occupe la première place en ce qui concerne la productivité horaire du travail. Le Luxembourg perd cependant deux places dans l'indice de santé sociale, ce qui prolonge la tendance existant depuis 2005 !

En d'autres termes, avec des performances d'excellence en matière macro-économique, le Luxembourg n'est qu'un élève médiocre en matière de santé sociale. Ainsi, alors que, selon une définition dite de consensus, la

« *compétitivité* » devrait être au service des citoyens et de la cohésion sociale, le Luxembourg, premier performeur européen en termes économiques n'est que le douzième en matière sociale.

Parmi les 13 pays faisant mieux que la moyenne européenne en termes macroéconomiques (richesse actuelle et future, « *compétitivité* »), quatre pays font moins bien que le Luxembourg socialement, et huit pays font mieux.

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

En effet, l'écart de classement entre les performances économiques et sociales du Luxembourg est de onze points, ce qui le place parmi les trois plus mauvais performeurs de l'UE15. À l'autre bout de l'échelle, la Belgique qui réalise de relativement moins bonnes performances économiques, avec une dix-neuvième place, se classe tout de même septième sur le plan social.

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

Par conséquent, la question que posait la CSL à l'entame des derniers rounds tripartites en 2010 garde toute sa pertinence : à quoi sert-il donc d'être extrêmement compétitifs, c'est-à-dire de réaliser des performances macroéconomiques inégalées, si nous régressons socialement et que ces résultats ne profitent pas à l'ensemble de la population ?

3.12. Le bilan de compétitivité : prendre les problèmes méthodologiques au sérieux

Cette prise de position de 2011 constitue une réaction au Bilan de compétitivité publié annuellement par l'Observatoire de la compétitivité.

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

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

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

Porter le choix sur ce deuxième indicateur, en lieu et place du premier, est loin d'être anodin, particulièrement au Luxembourg. Ceci est crucial dans l'argumentaire économique et n'est pas innocent avant les prochains débats tripartites sur l'évolution salariale au Luxembourg. La compétitivité a été définie par l'Observatoire de la compétitivité comme « *la capacité d'une nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement* ».

Dans une première partie, la CSL a commenté brièvement quelques résultats du Bilan de

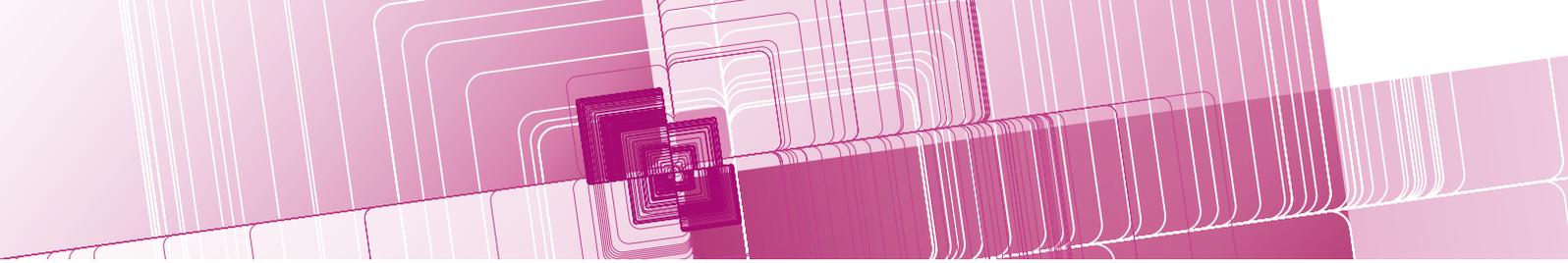
compétitivité qui sont peut-être passés inaperçus lors de sa présentation officielle, qui a lourdement insisté sur une tendance négative. Ainsi, le Luxembourg se situe toujours à la première place dans la catégorie des performances macro-économiques et a pratiquement le monopole de cette position. Par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

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

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

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

- ces questions se trouvent, d'une part, à la frontière entre le domaine politique, idéologique et le domaine méthodologique, où le choix que l'on arrête n'est pas tant défini par une question de technique, mais par une vision politique ou doctrinaire que l'on a d'une question ; ceci touche notamment à la nature de l'interprétation des résultats. Dans une deuxième partie, la CSL s'est attaquée à la connotation idéologique qui sous-tend certains des indicateurs. Ainsi, la CSL ne peut aucunement partager l'approche qui voit comme une évolution positive un taux d'imposition des revenus des entreprises aussi



faible que possible, voire des personnes physiques. Cette représentation, certes bien en phase avec le Pacte de stabilité et la doctrine européenne actuelle, ne peut mener à terme qu'à une réduction à néant du rôle de l'État dans la politique économique et sociale, faute de moyens. À moins que, et il conviendrait alors d'avoir la franchise de ses opinions, il ne s'agisse d'un des objectifs poursuivis implicitement par la politique de compétitivité prônée par l'Observatoire de la compétitivité ?

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

- d'autre part, il existe aussi, en plus d'erreurs factuelles ponctuelles, des questions purement méthodologiques, qui touchent à la construction des indicateurs, de leur évaluation ou de leur agrégation et qui peuvent avoir un effet non négligeable sur les résultats. Qu'il s'agisse de la normalisation des données, d'hésiter entre indice ou variation pour exprimer l'indicateur, de mener une analyse sur une seule année, qui plus est, avec des comptes partiels et provisoires, de nombreuses remarques quant aux écueils techniques ont été formulées par le côté salarial à l'entame des travaux de l'ODC. Ces observations ont superbement été ignorées ! La CSL soulève ainsi dans une troisième partie de telles critiques méthodologiques qui montrent que le tableau de bord, de même que tout autre indicateur composite, ne peut sérieusement constituer un instrument pour mener une politique économique. Cet avis est d'ailleurs partagé par l'Observatoire de la compétitivité lui-même ainsi que par Lionel Fontagné qui est à l'origine du tableau de bord.

«*Quant aux indicateurs synthétiques, en dépit de l'attrait suscité par leur simplicité apparente, de sérieux doutes méthodologiques conduisent à en décourager l'utilisation*». (Fontagné, 2004)

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

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

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

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

Au vu des biais et des changements de méthode, des choix opérés sur la valeur des indicateurs, sans concertation, force est de conclure que, dans la logique européenne de déflation salariale, l'ODC semble se résumer à un outil de politique de l'offre, excluant totalement celle de la demande, et pour laquelle la seule compréhension de la compétitivité pousse à/passe par une baisse des coûts salariaux (p.ex.: indexation, cotisations), abs-

traction faite leurs conséquences sociales et même économiques.

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

3.13. L'inflation, les modulations de l'index et la compétitivité au Luxembourg

À la suite de la publication en mai 2008 d'un Dialogue analyse⁷ consacré à l'augmentation des prix à la consommation des ménages au Luxembourg, la Chambre des salariés du Luxembourg a décidé de revenir en 2011 sur le sujet dans ce nouveau numéro qui offrait des analyses à la fois actualisées et approfondies.

Dans une première partie, ce Dialogue analyse s'est intéressé aux origines de l'inflation au Luxembourg en traçant, en traquant dans une comparaison internationale les produits qui ont le plus contribué à l'inflation ces dernières années et qui expliquent ainsi les divergences minimales de trajectoire dans l'évolution des prix à la consommation. Cette publication s'est également penchée sur l'influence de l'indexation automatique des salaires sur cet indicateur pour déterminer quel rôle la première pourrait jouer dans la hausse des prix. Sont aussi présentées quelques simulations illustratives de ce qui aurait pu/dû être l'évolution globale des prix si le prix de certains produits avait évolué au Luxembourg de la même manière que ces mêmes prix dans un autre pays européen. La CSL a ainsi mis en évidence que les seuls prix administrés ou certaines augmentations démesurées de prix administrés suffisent à expliquer un différentiel d'inflation minimale avec les autres pays européens, sans que cela n'ait un moindre rapport avec la compétitivité.

Une deuxième partie a été consacrée à la recherche des causes structurelles de la trajectoire luxembourgeoise de l'inflation, les coûts salariaux luxembourgeois ne pouvant nullement en être la cause, comme cela est trop

souvent entendu ou cru. On y retrouve notamment le fait bien établi que le Luxembourg connaît une croissance économique structurellement plus élevée que les pays comparables, ce qui y expliquerait facilement, selon moult économistes, une inflation plus élevée, qui, en dépit de ce phénomène de croissance relativement dynamique, n'est pourtant guère détectable.

Dans une troisième partie, la CSL a procédé à quelques simulations supplémentaires de l'effet éventuel de telle manipulation ou telle modulation du système d'indexation sur l'échéance des tranches indiciaires. Ces simulations ont clairement démontré que toute modulation de l'index ne fait que transférer temporairement du pouvoir d'achat des salariés vers celui du patronat.

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

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

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

3.14. Le bien-être dans le monde du travail luxembourgeois: une étude récente sur la perception du bien-être au travail au Luxembourg

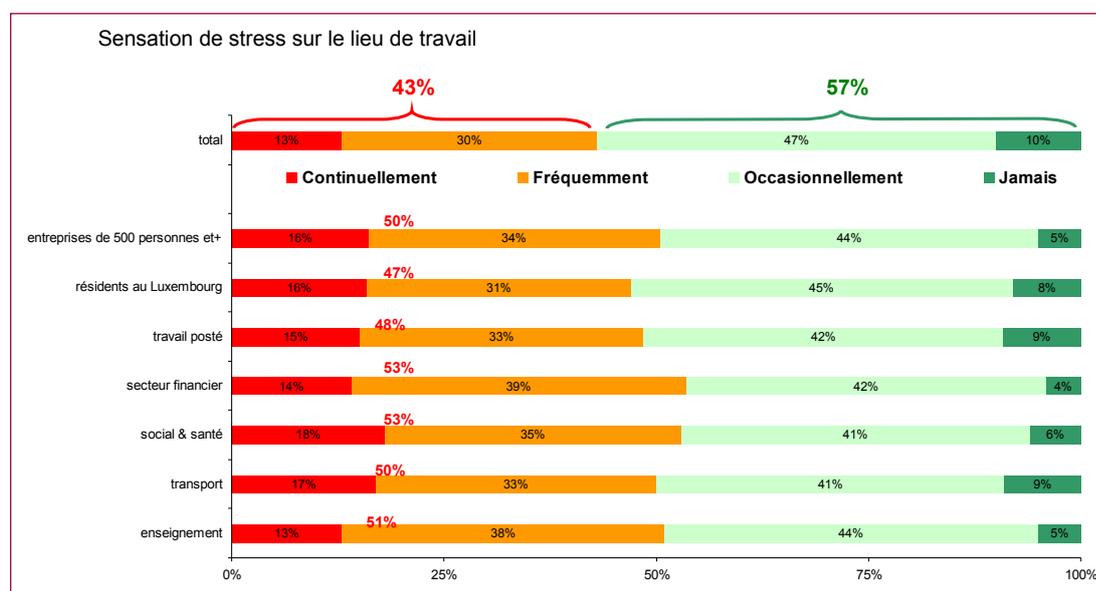
Entre décembre 2009 et janvier 2010 une étude commandée par la Chambre des Salariés, l'OGBL et la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale a été réalisée par l'institut de sondage TNS-ILRES sur le thème du bien-être au travail. 903 personnes résidentes et travaillant au Luxembourg ainsi que 634 travailleurs frontaliers (travaillant au Luxembourg et résidents en France, Belgique ou Allemagne) ont été questionnés sur base d'un questionnaire élaboré par la Chambre des Salariés, ce qui fait un total de 1537 interviews.

Ce dernier a été construit pour recenser l'opinion des salariés interviewés autour de 5 thèmes pouvant contribuer au bien-être au travail : la sécurité au travail, la santé et l'hygiène au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail (climat de travail, stress, harcèlement moral, épuisement émotionnel...), l'ergonomie, l'aspect du lieu de travail. Des questions complémentaires ont été

posées par rapport à d'autres aspects liés au travail.

Toutes les classes d'âge de la population active, des femmes et des hommes, tous les secteurs d'activité de l'économie nationale, des entreprises de toute taille, tous les niveaux d'étude, des entreprises avec ou sans délégation du personnel, différentes nationalités ainsi que des travailleurs sans ou avec un travail posté sont représentés dans l'échantillon des interviewés.

Les résultats de l'enquête ont notamment montré que près d'un quart des interviewés disent souffrir continuellement, voire fréquemment de sensations de douleurs et fatigues d'ordre musculosquelettiques dans leur activité professionnelle. Cette proportion est encore plus grande dans le secteur social et santé (36%), dans HORECA et Commerce (32%) et auprès des interviewés qui ont un travail posté (32%).



En ce qui concerne la sensibilisation aux risques de santé et d'hygiène, elle est bien plus répandue dans les entreprises de plus de 500 salariés que dans les entreprises de petite et moyenne taille. Un quart des salariés seulement signalent que des actions de sensibili-

sation ont lieu de manière régulière dans leurs entreprises. Un tiers des entreprises n'ont entrepris aucune action dans ce sens au cours des 3 années écoulées, et un tiers ont fait 1 à 3 actions durant cette période. Comme 11% ne s'expriment pas à ce sujet (ils n'ont donc

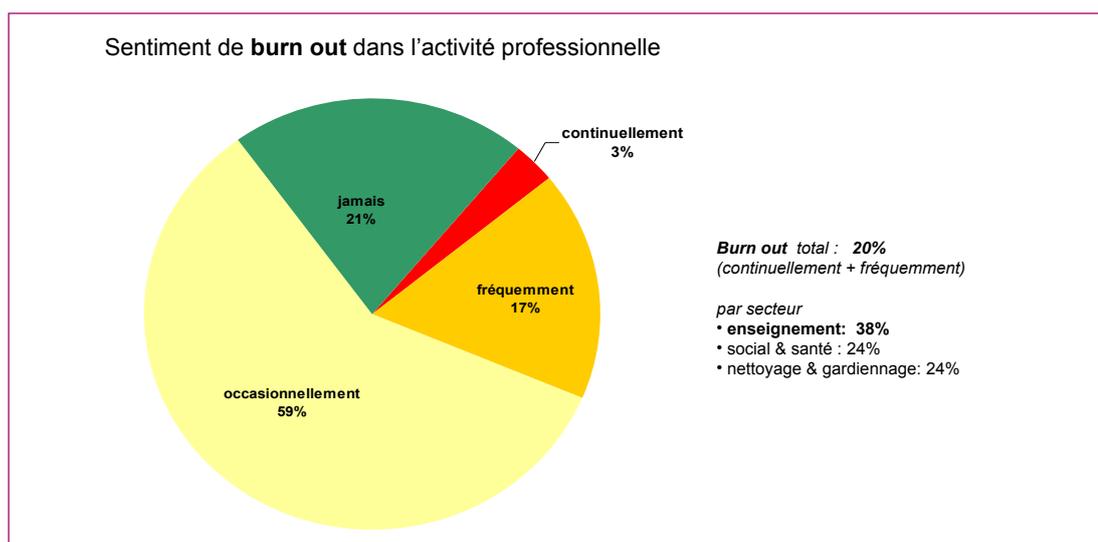
pas connaissance de telles actions), la CSL constate que dans près d'une entreprise sur deux (45%), il n'y a pas d'actions de sensibilisation aux risques de santé et d'hygiène au Luxembourg.

43% des salariés admettent éprouver fréquemment ou continuellement du stress sur leur lieu de travail. Plus d'1 salarié sur 2 des secteurs social et santé (53%), finances (53%), enseignement (51%) et transport (50%) se plaignent de stress (particulièrement négatif). En termes d'organisation du travail, il faut remarquer que le stress est bien plus fréquent dans les entreprises au-delà de 100 collaborateurs et chez les salariés qui ont un travail posté.

En 2006 l'étude de l'OGB-L et de Stimulus sur le stress au travail au Luxembourg avait relevé

un taux de 46,5% des personnes avec un stress professionnel élevé ou très élevé. Ceci est donc très proche des 43% de la présente enquête. Si le secteur social et santé faisait également partie dans l'étude Stimulus de ceux qui avaient un taux de stress plus élevé, les interviewés du secteur « banque, assurance, secteur financier » et des entreprises de grande taille ne faisaient pas partie de ceux qui avaient un taux de stress plus élevé que la moyenne contrairement à la présente étude. Les conséquences de la crise financière et économique pourraient être des facteurs d'explication de cet effet.

20% des interviewés se disent continuellement ou fréquemment être épuisés (sentiment de burn out) par leur activité de travail. Ce pourcentage est même de 38% pour le personnel questionné de l'enseignement.



Si les deux tiers des salariés ne sont jamais victimes d'agressions verbales dans le cadre de leur travail, il faut relever que 5% en sont victimes continuellement (1%) ou fréquemment (4%) et 26% occasionnellement; l'agression verbale n'est donc pas un phénomène rare. Les agressions sont davantage le fait des collaborateurs entre eux (75% des cas) que de la clientèle (46% des cas). Les secteurs les plus touchés sont les transports, l'HORECA et commerce et le social et santé avec un taux de 10% (continuellement + fréquemment).

En ce qui concerne les agressions physiques, 93% des salariés n'en sont jamais victimes, mais c'est une triste réalité pour 7% d'entre

eux qui en sont victimes soit fréquemment (1%), soit surtout occasionnellement (6%); il n'y a pas de différence significative entre les agressions physiques fréquentes d'origine externe ou interne à l'entreprise.

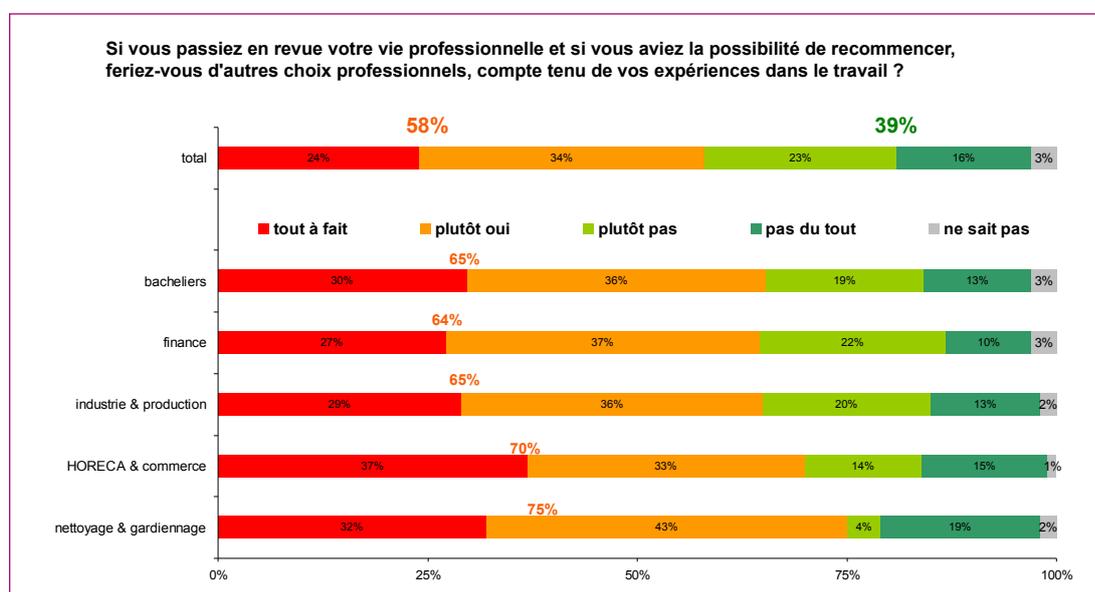
1 salarié sur 3 est confronté dans son entourage de travail à des problèmes d'addiction, c'est-à-dire à des collègues qui ont des problèmes de dépendance (alcool, drogues et/ou médicaments). Le phénomène est particulièrement prononcé dans le secteur public (48%), celui des transports (40%) et dans l'industrie et production (37%); en font état davantage les hommes (34%) que les femmes (27%).

16% des salariés ont des collègues de travail personnellement confrontés au suicide dans le contexte de leur travail. Le suicide est donc bien une réalité perçue comme faisant partie du monde du travail. Le taux de confrontation au suicide est bien plus élevé dans le secteur public, l'enseignement, le secteur social et santé et le secteur du transport.

Si 6% des salariés affirment avoir déjà planifié un suicide, 3% disent qu'ils ont déjà effectué une tentative de suicide. La planification et les tentatives de suicide sont nettement plus fré-

quentes chez les jeunes salariés de 18 à 29 ans et chez ceux qui ont un travail posté.

En général, 89% sont d'avis que les syndicats devraient attacher plus d'importance au bien-être au travail des salariés avec un score particulièrement élevé de 93% dans le secteur social et de la santé. Si 79% des interviewés indiquent que les entreprises devraient également jouer un rôle important dans la promotion du bien-être au travail, 40% sont d'avis que ce rôle appartient aussi à la politique.



Près de 6 salariés sur 10 (58%) feraient un autre choix professionnel que celui qu'ils ont fait !

Si ce taux est particulièrement élevé, avec près de trois quarts de personnes concernées, dans les secteurs avec une forte proportion de main-d'œuvre peu qualifiée et peu rémunérée, comme le nettoyage et gardiennage et l'HORECA et commerce, il est plus surprenant de constater que 64% des salariés du secteur finance et 65% des bacheliers semblent regretter leur choix et carrière professionnels.

De manière globale, les enseignements principaux ont conduit au constat que le monde du travail luxembourgeois était loin d'une situation pouvant être qualifiée d'optimale en matière de bien-être au travail.

Pour continuer à observer l'évolution de la situation sur les thèmes de la qualité du travail et du bien-être au travail, la CSL a décidé de travailler sur un indice luxembourgeois d'ambiance et de la qualité du travail et a conclu une convention de recherche d'une durée de 24 mois avec l'Université du Luxembourg. L'objectif de ce projet de recherche est d'établir un état des lieux annuel sur la situation du climat et de la qualité du travail ainsi que du bien-être des salariés au Luxembourg et d'en suivre leur évolution dans le temps. À partir des constats tirés de l'état des lieux, la CSL pourra émettre des propositions et les organisations syndicales membres de la CSL pourront réfléchir à la revendication de politiques de prévention des risques adaptées.



Partie IV

LA FORMATION

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La CSL est responsable, ensemble avec les autres chambres professionnelles et le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP) de la surveillance et du contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage en particulier.

Cette mission comprend :

- l'analyse et la définition des besoins en formation ;
- l'orientation et l'information en matière de formation ;
- la définition des professions et métiers couverts par la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale ;
- l'offre en formation et l'organisation de la formation ;
- l'élaboration des programmes de formation ;
- l'évaluation des formations et du système de formation ainsi que la certification ;
- la validation des acquis de l'expérience.

Pour chaque métier/profession pour lequel il existe une formation professionnelle au Luxembourg, la CSL est compétente en tant que Chambre salariale ensemble avec soit la Chambre d'agriculture, soit la Chambre de commerce, soit la Chambre des métiers, soit le MENFP (en tant que chambre professionnelle patronale compétente pour certaines professions). La première défend les intérêts de l'apprenti et la seconde les intérêts de l'entreprise formatrice.

1.1. L'état des lieux de la réforme de la formation professionnelle

En date du 19 décembre 2008 la loi portant réforme de l'apprentissage a été votée.

Ladite loi introduit des concepts novateurs et apporte des nouveautés sur le plan structurel. Ainsi, entre autres, l'enseignement est basé sur les compétences, il est modulaire, les programmes sont élaborés par des équipes curriculaires tripartites, les examens sont remplacés par des projets intégrés, la formation du technicien fait partie de la formation professionnelle... Quelque 35 dispositions ont dû être

réglées par des règlements grand-ducaux.

Entre 2009 et 2012, la CSL a formulé 30 avis relatifs à des projets de règlements grand-ducaux ayant trait à la formation professionnelle et 1 avis relatif à un projet de loi qui a proposé de modifier la loi du 19 décembre 2008.

Malgré la demande de la CSL de reporter la réforme au minimum d'une année scolaire le calendrier initial de la réforme de la formation professionnelle a été maintenu et les formations dites phare ont été organisées selon les nouvelles dispositions légales dès la rentrée 2010/2011. Les formations phare, dont les premiers candidats terminent leur apprentissage en principe en juillet 2013, sont les suivantes :

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

Depuis la rentrée scolaire 2012/2013, toutes les formations professionnelles sont offertes selon le système réformé. À noter que les candidats qui ont débuté leur formation sous l'ancien régime gardent la possibilité de terminer leur formation selon les anciennes règles de jeux. Par conséquent, des examens de fin d'apprentissage seront encore organisés en 2014.

Pour assurer en partenariat la mise en œuvre de la réforme, l'élaboration de plus de 100 programmes de formation, l'élaboration des projets intégrés (intermédiaires et finaux) et les processus de validation des acquis de l'expérience (VAE), la CSL a nommé les cinq dernières années plus de 250 personnes représentant le salariat dans les différentes équipes et commissions. (+/- 150 représentants dans les équipes curriculaires et équipes d'évaluation,

+/- 20 dans les commissions nationales des programmes, +/- 10 dans les offices des stages et +/- 100 dans les commissions de la VAE).

En pratique, l'application de certaines dispositions légales s'avère très difficile, voir impossible. S'y ajoute une coordination insuffisante des différentes équipes/commissions impliquées et une communication lacunaire et tardive du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle avec les différents partenaires de la réforme, notamment, les chambres professionnelles.

Début 2013, la CSL a remis à Mady Delvaux-Stehres, ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle un document qui devrait apporter des améliorations considérables au niveau de la mise en pratique de la loi du 19 décembre 2008. Ce document a été élaboré en consensus avec la Chambre de commerce.

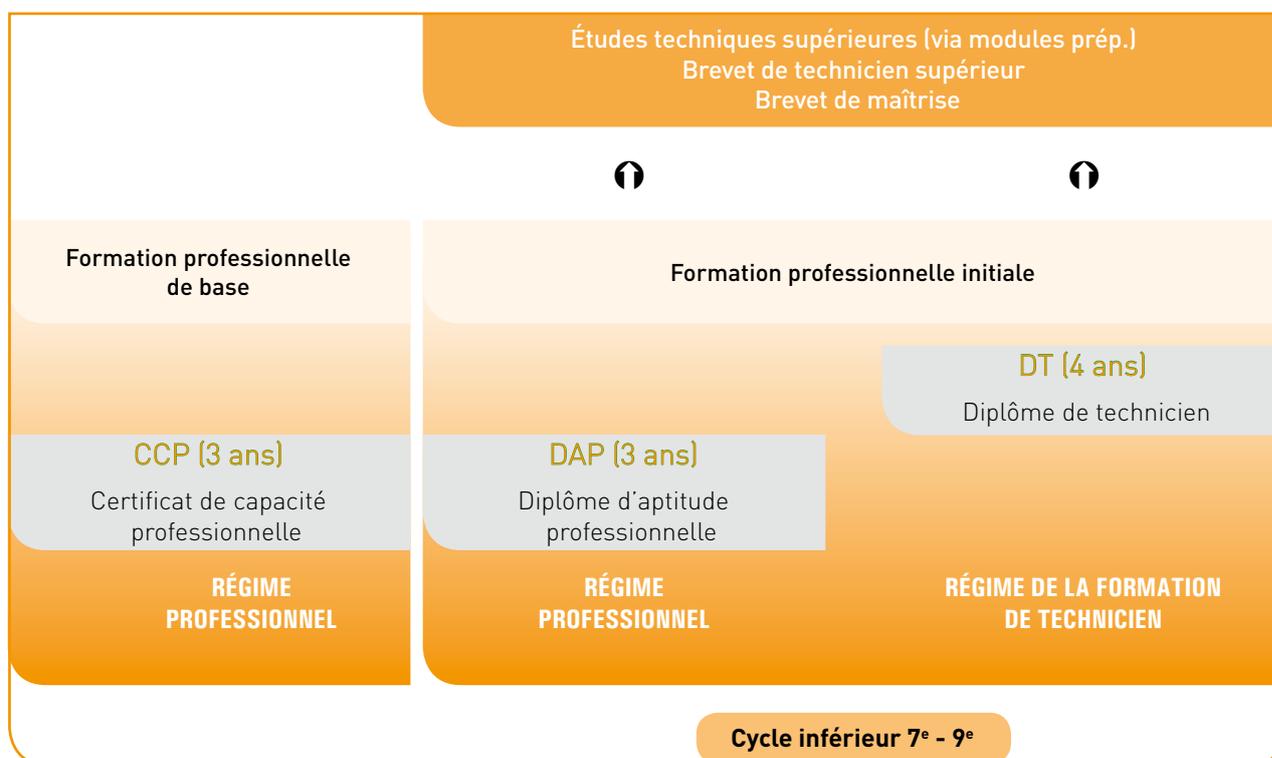
1.2. Les nouveaux diplômes et certificats de la formation professionnelle

La formation professionnelle réformée mène à trois types de diplômes :

- au certificat de capacité professionnelle (CCP), qui remplace le CITP et le CCM ;
- au diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), qui remplace le CATP et
- au diplôme de technicien (DT).

Le CCP permet soit l'intégration au marché de l'emploi, soit le passage vers la formation professionnelle initiale.

La formation professionnelle initiale (DT et DAP) prépare à la vie active. L'accès aux études techniques supérieures dans la spécialité correspondante est lié à la réussite de modules préparatoires supplémentaires.



1.3. L'indemnisation des apprentis et des élèves-stagiaires

Apprentissage

Les apprentis sont liés à une entreprise formatrice par un contrat d'apprentissage qui mentionne l'indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal.

En 2010, la CSL a proposé un modèle permettant de payer aux apprentis du DAP une indemnité s'étendant à 85% du salaire social minimum et un montant sensiblement abaissé pour ceux du CCP.

Pour ne pas augmenter la charge financière des entreprises formatrices, pour faire contribuer les employeurs non intéressés à l'apprentissage, et aussi pour mettre l'État et les institutions publiques devant leur responsabilité, la CSL a construit un modèle qui prévoyait une cotisation patronale annuelle de 75 euros par salarié dans un Fonds qui redistribuerait cet argent aux entreprises formatrices.

Trouvée intéressante par l'une ou l'autre chambre patronale cette proposition n'a pas trouvé l'accord de l'État.

Stages

Pour les élèves en formation professionnelle scolaire avec stages en milieu professionnel, aucune indemnisation légale de stage n'est prévue jusqu'à présent.

La CSL a fait, en mars 2013, une proposition pour l'élaboration d'un cadre de qualité et d'un système d'indemnisation généralisé pour les stages en entreprise. Les stages en entreprise sont devenus partie intégrante dans grand nombre de cursus d'études à différents niveaux et la CSL estime que tout stage en entreprise dans le cadre d'un cursus scolaire (secondaire ou supérieur) égal ou supérieur à 4 semaines en continu devrait être rémunéré. Ainsi, la CSL a proposé non seulement l'introduction d'une indemnisation mensuelle pour stagiaires à hauteur de 40% jusqu'à 75% du salaire social minimum, en fonction de la durée du stage et de l'âge du stagiaire, mais a demandé également que les périodes de stages devraient être assimilées à des périodes de travail effectif afin d'assurer les contributions à la retraite.

1.4. Le bilan des contrats d'apprentissage, diplômes et certificats

Évolution du nombre de contrats d'apprentissage conclu par année scolaire

Année scolaire	Apprentissage initial	Apprentissage pour adultes
2009/2010	1.232	445
2010/2011	1.428	455
2011/2012	1.416	394
2012/2013	1.286	315

À noter que par rapport aux années précédentes, le nombre de nouveaux contrats conclu en 2012/2013 a baissé de 200 unités. Une distinction par diplôme fait apparaître que le nombre de contrats DAP (anciens CATP) reste stable par rapport à l'année précédente tandis que le nombre de contrats CCP (anciens CIP/CCM) est en baisse depuis 2011.

Nombre de candidats (apprentissage initial et apprentissage pour adultes) ayant obtenu un diplôme de la formation professionnelle

Année	DT	CATP/DAP	CCM	CIP
2009		1.096	81	106
2010		1.052	66	105
2011		1.115	75	127
2012	10	1.250	51	65

1.5. La validation des acquis de l'expérience

763	demandes de recevabilité introduites	>	première étape de la procédure
244	dossiers sur le fond déposés	>	deuxième étape de la procédure

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

seignement secondaire technique ou un brevet de maîtrise

Depuis 2010, la CSL a accompagné une cinquantaine de personnes pour l'élaboration des dossiers de validation sur le fond.

Jusqu'à présent, 6 sessions de validations ont

eu lieu au total (de printemps 2010 à automne 2012).

Le résultat global de l'analyse de 243 dossiers sur le fond (1 désistement après introduction du dossier sur le fond) par les commissions de validation est le suivant :

	CATP	Diplôme de fin d'études secondaires	Brevet de maîtrise	Diplôme de technicien
Validation totale (équivalent avec l'obtention du diplôme visé)	34	10	5	7
Validation partielle	18	21	17	9
Refus	54	37	29	2
Total	106	68	51	18

2. LES FORMATIONS CONTINUES GÉNÉRALES DU LLLC

2.1. Les cours du soir : le succès ne dément pas

Une hausse constante du nombre d'inscriptions

Que de chemin parcouru depuis le lancement des premiers cours du soir dans le domaine de la bureautique en 1971. A ce jour, le Life-long Learning Center (LLLC) de la Chambre des Salariés (CSL) propose, pas moins de 150 modules dans divers domaines de formation (comptabilité, droit, développement personnel et professionnel...). Cependant, fidèle aux origines, les cours dans le domaine de l'informatique et de la bureautique représente plus d'un tiers de l'ensemble de l'offre.

Conscient du fait que la formation constitue un puissant instrument de promotion social et qu'elle contribue fortement à l'essor économique du pays, la CSL met tout en œuvre afin d'inciter et de faciliter l'accès au plus grand nombre d'intéressés à se former. Pour ce faire, l'offre de formation en cours du soir est conçu pour des personnes de tous niveaux scolaires et est proposée :

- en dehors du temps de travail ;
- en plusieurs langues (français, allemand, anglais, luxembourgeois et portugais) ;

- en modules capitalisables dans le temps ;
- à des prix abordables grâce au soutien du Fonds Social Européen (FSE) et
- est dispensé à travers tout le pays (nord, centre, sud, est et ouest).

L'objectif premier du LLLC est de permettre aux individus, à tout âge et à leur rythme de se perfectionner, de se recycler ou de se reconvertir en suivant des formations de qualité sanctionnées par des certifications ou des diplômes. En effet, en cas de réussite aux examens, les candidats se voient délivrer des certifications signés par le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle ou par des diplômes co-signés par ce même ministre ainsi que le ministre du Travail et de l'Emploi.

Afin de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et d'informer à grande échelle sur cette offre de formation ainsi que sur les aides à la formation continue (congé individuel de formation, aménagement du temps de travail...) dont peuvent bénéficier les particuliers, la CSL envoie toutes les années une brochure à tous les ménages du pays.



Une offre de formation qui reflète la réalité du paysage socio-économique du pays

Les programmes des cours du soir sont continuellement mis à jour afin de répondre aux exigences d'un marché de l'emploi en perpétuelle mutation. Chaque année un nombre important de programmes et de nouveaux modules de formation sont élaborés et offerts.

Dans une optique d'amélioration continue de la qualité de l'offre de formation, le LLLC a lancé fin 2009 un grand chantier afin de restructurer l'ensemble du programme des cours du soir. Avec la collaboration de professionnels spécialisés dans différents domaines le LLLC a retravaillé son offre de cours du soir en construisant des profils de formation qui se basent sur des professions et des domaines d'activités précis. Ces travaux ont été réalisés dans un souci de simplification et contribuent à une meilleure lisibilité de l'offre de formation. Chaque profil comporte désormais un tronc commun de quatre à cinq cours avec un ou deux cours optionnels.

La refonte des cours du soir a officiellement été présentée le 27 juin 2011 lors d'une soirée festive à la presse ainsi qu'au grand public en présence du président de la CSL, Jean-Claude Reding et la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Mady Delvaux-Stehres.

Rappelons que les candidats peuvent accéder aux certificats et diplômes par trois différentes voies. À côté du «*parcours traditionnel*» qui consiste à participer aux cours et à l'examen, ils ont la possibilité d'opter pour un «*parcours examen*» ou un «*parcours validation des acquis*».

Dans le cadre de la «*voie examen*», les candidats s'inscrivent uniquement à l'examen qu'ils sont amenés à préparer et ce sans fréquenter les cours. La validation des acquis, pour sa part, leur permet de faire valider les acquis de leur expérience professionnelle et extra-professionnelle afin d'obtenir un certificat ou diplôme sans participer aux cours ou à l'examen.

Les diplômes d'études professionnelles en formation continue (DEPFC)

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

2.2. Quelques statistiques sur les cours du soir

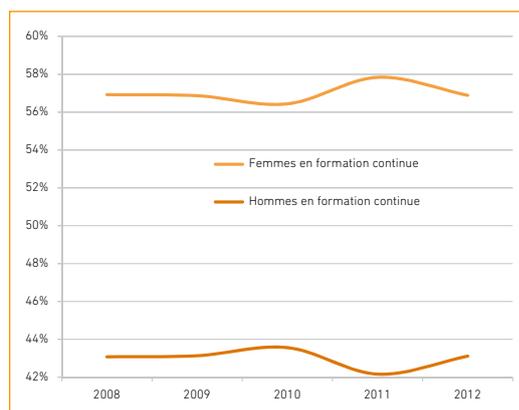
Les cours du soir du LLLC connaissent un énorme succès. Entre 2008 et 2012 le LLLC a enregistré 25 800 inscriptions.

Dans une première partie sont abordées les caractéristiques sociodémographiques de la population de référence. La seconde partie traite de l'attraction des cours du soir et plus précisément des différents domaines de formation offerts.

Profil des participants aux cours du soir

a. Inscriptions selon le sexe

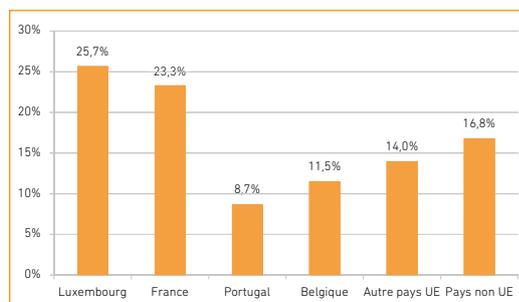
Répartition par genre



Comme les années précédentes, les femmes sont plus nombreuses à s'inscrire aux cours du soir que les hommes. Selon les années, les femmes représentent 56% à 58% des inscrits contre 42% à 44% pour les hommes.

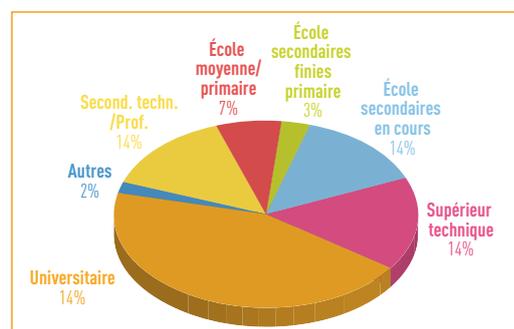
b. Inscriptions selon la nationalité

Nationalité des participants au cours du soir (2008-2012)



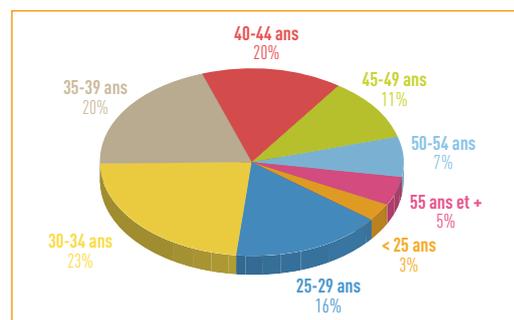
Les luxembourgeois sont légèrement majoritaires (25,7%) suivi de près des français (23,3%) en ce qui concerne les inscriptions. Ces deux nationalités représentent à elles seules près de la moitié des participants aux cours du soir. Les autres nationalités sont de loin, moins bien représentées, même si certaines (portugais et belges) sont bien représentées dans la population résidente et active.

c. Inscriptions selon le niveau d'études



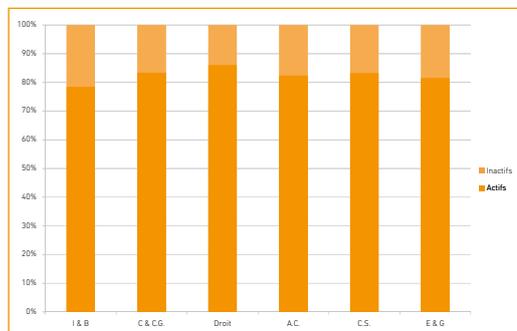
Une fois de plus, conformément aux résultats d'études nationales et internationales, les plus formés (universitaires 44%) « consomment » davantage de formation continue. La part des diplômés universitaires représente presque la moitié (44%) des inscriptions au cours du soir. Et inversement, à l'autre extrémité, les non diplômés ne représentent que 7% des inscrits.

d. Inscriptions selon l'âge



Les plus jeunes (moins de 25 ans) récemment sortis de formation initiale et les plus âgés (55 ans et plus), en fin de carrière, représentent la part la plus infime parmi les personnes qui suivent les cours du soir (respectivement 3% et 5%). Les tranches d'âges entre 30 et 39 ans sont les plus enclines à se former puisqu'elles représentent 43% des participants. À partir de 40 ans, le nombre de participants diminue progressivement au fur et à mesure que leur âge augmente.

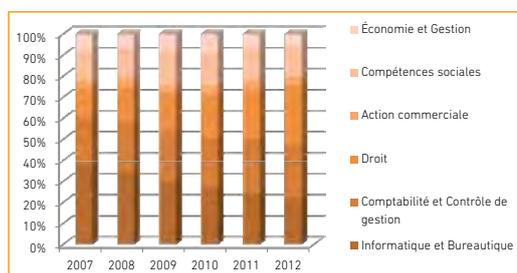
e. Inscriptions selon le statut



Majoritairement, et cela tout domaine de formation confondu, les actifs représentent à peu près 80% des inscriptions. En d'autres termes, un inscrit sur cinq est inactif et la majorité d'entre eux sont demandeurs d'emploi.

Fréquentation des cours du soir

a. Répartition des inscriptions par domaine de formation et selon l'année

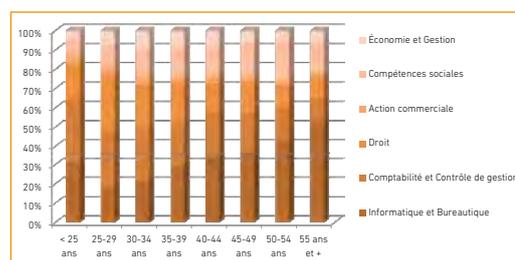


Entre 2008 et 2012, la part des inscriptions aux cours du soir dans le domaine «Informatique et Bureautique» diminue d'année en année alors que celle en «Droit» augmente. Ces deux domaines de formation sont ceux qui

rencontrent le plus de succès parmi l'offre de formation en cours du soir. Au fil des années, les formations dans le domaine juridique ont détrôné celles du domaine informatique et bureautique.

En ce qui concerne les autres domaines de formations on constate quelques oscillations, mais rien de significatif.

b. Répartition des inscriptions par domaine de formation selon l'âge (entre 2009 et 2012)



Les formations dans le domaine Informatique et Bureautique connaissent un succès grandissant au fur et à mesure que l'âge des participants augmente. Entre 25 et 55 ans, la part des inscriptions augmente de manière constante dans ce domaine. Ceci reflète la nécessité éprouvée par la population de mettre ses compétences à jour dans ce domaine afin de pouvoir suivre les évolutions de plus en plus rapides dans le domaine des Technologies de l'Information et des Communication (TIC) qui ont envahi nos vies privées et professionnelles.

À l'inverse, la part des inscriptions dans les domaines «Comptabilité et Contrôle de Gestion» et «Droit» diminuent au fur et à mesure que l'âge des participants augmente.



2.3. Les séminaires : une offre de formation exhaustive et de qualité

Le LLLC de la CSL propose une palette de séminaires riche et variée. Il compte parmi les principaux acteurs œuvrant dans ce champ au Luxembourg. Soucieux de répondre aux besoins des salariés, l'offre de formation est constamment mise à jour et renouvelée en collaboration avec divers consultants ou formateurs reconnus.

Les séminaires couvrent divers domaines de compétences (cf. graphique Répartition de la fréquentation par domaine) et s'adressent à des professionnels qui souhaitent se perfectionner ou acquérir de nouvelles connaissances et savoir-faire. En dépit de la situation économique difficile de ces dernières années, la CSL a organisé depuis 2009, 323 séminaires totalisant un nombre de 3.994 participants.

Les séminaires intra-entreprises contiennent d'avoir la cote !

Il s'agit de programmes de formation sur mesure organisés pour les salariés d'une même entreprise. La CSL en collaboration avec ses experts (consultants et formateurs) apporte des réponses personnalisées et opérationnelles à des besoins de formation ciblés. Entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 mai 2013, la CSL a organisé 114 séminaires intra-entreprises, tout domaine de formation confondu. Un total de 1.025 participants a été enregistré.

Répartition de la fréquentation par domaine



Les séminaires se déroulent généralement dans les locaux du LLLC avec une durée allant d'une demi-journée à trois jours en fonction des objectifs de formation. Ces dernières années, afin de toucher un public plus large, une importance particulière a été accordée à la diversification des langues véhiculaires. Ainsi, la CSL propose des séminaires en langue française, allemande, anglaise, luxembourgeoise et portugaise.

Prompte réactivité ! Les formations pour salariés affectés par le chômage partiel

Le 2 juin 2009, suite à une rencontre tripartite lors de laquelle de nouvelles mesures réglementaires furent introduites en matière de chômage partiel, la CSL a immédiatement réagi.

À titre de rappel, ces mesures prévoyaient de relever le taux d'indemnisation des salariés en chômage partiel à 90% (contre 80% en temps

normal) à condition que ces derniers participent à des mesures de formation continue pendant leurs périodes d'inactivité.

Afin de permettre à ces salariés en situation difficile de bénéficier de ces nouvelles dispositions, la CSL a développé et offert à l'intention de ces derniers des formations dans divers domaines : 38 cours certifiants, 9 séminaires spéciaux et plusieurs formations sur mesure.



3. LES FORMATIONS CONTINUES UNIVERSITAIRES DU LLLC

La Chambre des employés privés, qui en janvier 2009 suite à sa fusion avec la Chambre du travail est devenue la CSL (Chambre des salariés), est 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, anciennement CEP•L, s'est efforcée et s'efforce toujours de pallier ce manque en s'associant à des institutions d'enseignement supérieur renommées pour proposer des formations - spécialement aménagées en soirée et le weekend - permettant aux salariés de concilier travail et formation continue.

3.1. Une coopération de longue durée avec l'Université de Nancy2

En 1996, la CEP•L a entrepris ses premières démarches en la matière en signant un partenariat avec l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de l'Université Nancy2 qui a abouti à la mise en place de deux formations continues menant à un DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées), un grade académique de niveau BAC+ 5. Ces DESS qui sont entretemps devenus des Masters ont connu un succès non-négligeable et le Master en Administration des Affaires (MAA), qui depuis 2010 a changé d'intitulé et est dès lors dénommé Master en Administration des Entreprises (MAE), est toujours organisé avec le même succès qu'à ses débuts. Ce Master s'adresse à des cadres (ingénieurs, informaticiens, pharmaciens, juristes...) appelés à gérer une entreprise et n'ayant pas d'expérience particulière dans le domaine de la gestion. Il s'est avéré être un franc succès avec près de 390 inscriptions à ce jour.

Le deuxième Master qui était né du partenariat CEP•L-Nancy2 en 1997 n'a pas été reconduit après 2009, et a été remplacé par un nouveau Master en Gestion des Ressources humaines et Relations du travail.

	Inscriptions MAE
Promotion 2008 - 2010	13
Promotion 2009 - 2011	16
Promotion 2011 - 2013	19
TOTAL	48

Bilan des inscriptions 2008-2012

Forte du succès de la collaboration avec l'Université de Nancy 2 concernant le Master en Administration des Entreprises, en 2009, une première promotion de la Licence Sciences de Gestion (LSG) a été lancée avec 10 inscrits. Depuis un total de 35 candidats se sont inscrits à cette formation. La Licence Sciences de Gestion est une formation concernant surtout des détenteurs d'un Bac+2 dans le domaine de la gestion et vise à former des généralistes de la gestion rapidement opérationnels. Elle permet aux étudiants d'acquérir une solide culture en finance, en comptabilité, en marketing, en ressources humaines et dans d'autres disciplines des sciences de gestion.

	Inscriptions LSG
Promotion 2009 - 2011	10
Promotion 2010 - 2012	9
Promotion 2012 - 2014	16
TOTAL	35

3.2. Une coopération réussie avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

En 2007, la CEP•L a signé une convention de collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) pour la délocalisation du Master Marketing et Communication des Entreprises au Luxembourg. Cette formation, qui a toute son importance dans le cadre de l'économie luxembourgeoise constamment en quête d'innovation et de recherche, et dont la première promotion a débuté en automne 2008 a dès le début ren-



contre un franc succès. La troisième promotion s'est achevée en 2012 avec 13 lauréats.



Forte de l'excellente collaboration avec l'Université Panthéon-Assas, la CSL a, en 2010, signé une autre convention avec cette institution réputée, cette fois pour l'instauration du Master en Gestion des Ressources humaines et Relations du travail au Luxembourg Life-long Learning Center. Ce Master vise à former des cadres et dirigeants RH responsables intégrant une politique RH sociale en mettant l'accent sur la dimension humaine de l'entreprise. La première promotion de la formation a été lancée en février 2011 et les 18 lauréats ont terminé avec succès la formation en juillet 2012. La deuxième promotion a débuté en février 2013 avec 18 candidats.

3.3. Une nouvelle collaboration pleine de succès répondant aux besoins des salariés de la place financière

En 2008, la CEP•L a signé une convention de collaboration avec l'Université Paris-Ouest Nanterre – La Défense pour permettre de délocaliser le Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée (MA BFA) au Luxembourg. Ce Master se concentre sur les deux piliers essentiels de l'industrie bancaire au Luxembourg : les fonds d'investissements et la gestion privée. Il répondait dès ses débuts à un besoin parmi les salariés de la place financière luxembourgeoise, comme en témoigne l'énorme succès qu'a connu cette formation dès les premières promotions. La cinquième promotion du Master a débuté en automne 2012 avec 22 inscrits. Sur les cinq promotions ayant eu lieu et en cours un total de 93 candidats ont participé à cette formation.

	Inscriptions MA BFA
Promotion I 2009 - 2011	14
Promotion II 2010 - 2012	16
Promotion 2010 - 2012	21
Promotion 2011 - 2013	20
Promotion 2012 - 2014	22
TOTAL	93

3.4. La collaboration avec l'Open University (OU)

Suite au succès qu'a rencontré la collaboration avec l'Open University, dont le but était d'étendre les activités de formation continue à la population anglophone du Luxembourg, celle-ci s'est poursuivie jusqu'en 2012. La CSL abritait le secrétariat de l'OU et lui apportait un appui logistique. En 2012, l'OU a décidé de fermer toutes ses antennes en Europe et la collaboration s'est donc terminée. Cependant la CSL fournit toujours les locaux d'examen pour la tenue des examens organisés par l'OU au Luxembourg.

Entre 2008 et 2012, près de 240 étudiants par année étaient inscrits à l'Open University dans différentes formations et à différents niveaux, au Grand-Duché.



3.5. Le bien-être des salariés en ligne de mire : poursuite de la Licence en Psychologie du travail et lancement de la formation BEST (Bien-être et Santé au Travail)

Dans un esprit d'amélioration des conditions de travail et de promotion du bien-être au travail, qui est dans l'esprit de la Chambre

des salariés, la Licence Sciences humaines et Sociales, parcours Psychologie du travail et clinique du travail, en collaboration avec la Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), a été maintenue. La deuxième promotion de cette Licence a débuté en automne 2009 avec 10 inscrits. L'objectif est de former des personnes capables d'intervenir dans de nombreux domaines de l'entreprise allant de la formation au changement organisationnel et à la santé et sécurité au travail.



Dans la même optique la CSL a lancé dès 2010 la formation BEST (Bien-être et Santé au travail) en collaboration avec le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), la Division de la Santé au travail du ministère de la Santé et l'Association européenne pour la promotion de la santé (AEPS). Cette formation de 9 modules a une visée transversale introduisant des sujets comme les risques et les charges psycho-sociaux, l'éducation santé, la sécurité sanitaire, la RSE, les ressources humaines, une vision socio-économique, la communication mais aussi le cadre juridique. Elle donne une approche générale sur des thématiques touchant au bien-être et la santé dans l'environnement de travail. Entre 2010 et 2013 quatre promotions ont été organisées avec un total de 41 inscrits.

Depuis 2012, un comité d'experts en la matière construit un niveau de spécialisation, permettant aux futurs candidats d'étudier les problématiques liées aux thèmes de la santé et du bien-être au travail de manière plus approfondie.

3.6. Un diplôme universitaire pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises

En tant que chambre professionnelle salariale, la CSL s'est engagée en faveur d'une plus grande responsabilisation sociale et environnementale des entreprises. Le développement de la responsabilité sociale des entreprises (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 social et d'auditeur RSE.

À cet effet, la CSL a organisé en coopération avec l'Université de Toulouse 1, une formation continue menant au Diplôme universitaire (DU) «*Analyse et audit de la responsabilité sociale de l'entreprise*» qui s'est adressée à des cadres, auditeurs, consultants et responsables RH. Cette formation est clôturée par un examen écrit et la soutenance d'un travail d'analyse portant sur un rapport de responsabilité sociale.

La cinquième promotion du DU RSE s'est terminée en 2008 avec 8 candidats. Deux nouvelles promotions ont débuté depuis, la sixième en 2009 et la septième en 2010 comprenant à chaque fois 8 inscrits.

3.7. Une collaboration avec la faculté de médecine de l'Université Jean Monnet de St. Etienne : diplôme d'université en Techniques de relaxation et sophrologie

En continuité avec la formation en Sophrologie organisée avec l'IEST depuis 2003, la CSL signe en 2011 une convention de collaboration avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne afin d'implanter le Diplôme d'Université (DU) Techniques de Relaxation et Sophrologie au Luxembourg. Il s'agit d'un énorme progrès en ce sens que la Sophrologie obtient enfin une validation universitaire au Grand-Duché, ce qui assoit la légitimité de cette formation et de la discipline dans son entièreté. Le DU peut être obtenu après deux années de formation, la première donnant droit à un certificat et la deuxième année donnant droit après réussite d'un examen et présentation et défense réussie d'un mémoire au DU.



Depuis 2011, 24 personnes ont été inscrites à la première année. En 2012, 14 candidats ont suivi les cours de la deuxième année donnant droit au DU.

3.8. Un diplôme d'université en faveur de la diversité et contre les discriminations

Dans une optique de lutte contre les discriminations et de sensibilisation à la problématique grandissante de la diversité la CSL a signé en novembre 2011 une convention de partenariat avec l'Université Paul Verlaine Metz, actuellement devenue Université de Lorraine suite à la fusion avec les Universités de Nancy. Cette collaboration a permis de délocaliser dès 2011 le Diplôme d'Université en Gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité.

Dans un monde où les migrations augmentent, où la multi-culturalité devient la règle et où la population vieillit, une prise de conscience des problématiques liées à la diversité devient indispensable. La première promotion de ce DU a débuté en 2011 et s'est achevée en 2012 avec 6 lauréates.



3.9. En route vers l'avenir : nouvelles coopérations

La Chambre des salariés considère que chaque salarié devrait avoir la possibilité de se perfectionner professionnellement afin de pouvoir évoluer et assumer des responsabilités croissantes en entreprise. Elle entend y œuvrer en offrant des parcours diplômants à la pointe du progrès.

À cette fin, la CSL cherche continuellement à élargir son offre de formations et à l'adapter aux évolutions du marché du travail. Elle a signé plusieurs nouvelles conventions de collaboration depuis 2008 avec des organismes de formations.

Des pourparlers avec diverses institutions sont en cours, afin de lancer de nouveaux cursus d'enseignement supérieur.

4. LES FORMATIONS CONTINUES SPÉCIALISÉES DU LLLC

4.1. ICHEC-Entreprises : conjoncture favorable pour les formations en finance

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 employés privés a joint ses efforts à ceux d'ICHEC-Entreprises - centre spé-

cialisé de la Haute École de Commerce ICHEC à Bruxelles – pour mettre sur pied deux formations continues en Risk management et en Gestion financière dès 2008, 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 premières promotions de ces formations lancées en janvier et en février 2008 totalisaient 24 participants.

Fort de ce succès, les deux partenaires ont introduit d'autres formations - cette fois en étendant leurs ailes au-delà du domaine de la finance - au Luxembourg.

En 2010, le Diplôme d'études spécialisées (DES) en Management et Coaching des Hommes a été lancé pour la première fois au Luxembourg. Il s'agit d'une formation qui donne aux managers et aux chefs d'équipe des compétences en coaching et en gestion d'équipes dans le but de développer le talent des collaborateurs tout en les soutenant dans leurs spécificités. La première promotion a débuté avec 17 inscrits. Depuis une promotion a été organisée tous les ans, les trois premières promotions ayant cumulé un total de 33 inscriptions.

En 2011, une nouvelle formation ayant trait au domaine de la finance débute. Il s'agit du Diplôme d'études spécialisées (DES) en Ingénierie financière, qui répond à un besoin au niveau de la place financière en ce sens qu'il permet aux candidats qui suivent cette formation d'acquérir des compétences en résolution de problèmes financiers de l'entreprise par l'exploitation pertinente d'une

gamme de techniques juridiques, financières et fiscales et par le développement d'instruments ou de processus financiers spécifiques.

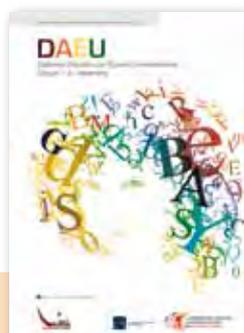
Dans la même optique, le DES en Gestion du patrimoine a été lancé avec 9 inscrits en juin 2012. Cette formation permet aux participants de définir leur stratégie de placement, de maîtriser les techniques d'évaluation des produits financiers et d'appréhender les évolutions légales et fiscales en vue de l'établissement d'un diagnostic patrimonial.

Finalement, fin 2012, le Certificat en contrôle interne a été proposé pour la première fois au Luxembourg, et ce en collaboration avec ICHEC-Entreprises et l'Internal Control Institute Belgium (ICIB). En effet, suite à cette formation menant au certificat les candidats peuvent s'inscrire à l'examen de l'ICIB donnant droit en cas de réussite à la certification «Certified Internal Control Specialist», qui est une certification internationalement reconnue dans le domaine du contrôle interne.

Dû à la grande demande et l'adéquation de ces formations avec le marché de l'emploi au Luxembourg ces formations seront reconduites dans les années à venir.

4.2. DAEU : une chance pour accéder à l'université

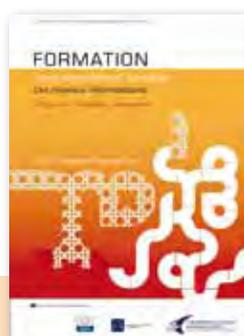
En 2011, La CSL signe avec l'Université Paul Verlaine – Metz, depuis devenue Université de Lorraine, une convention de partenariat pour la délocalisation du DAEU-A (Diplôme d'accès aux études universitaires, option littéraire) au Luxembourg. Cette formation qui est offerte depuis de nombreuses années en France et qui connaît un énorme succès puisqu'elle permet à des non-bacheliers d'accéder à des études supérieures, est lancée pour la première fois au Luxembourg en automne 2011. Le DAEU au Luxembourg se caractérise par le fait que parmi les langues vivantes au choix figure le portugais. Cette spécificité a été introduite dans le but d'encourager la population lusophone d'acquérir un diplôme leur permettant ensuite de suivre des études universitaires et ce tant dans un but de promotion sociale et d'épanouissement personnel.



Étant donné que le DAEU vise une population de niveau socio-économique souvent faible, un remboursement partiel des frais d'inscription a été introduit dès la première promotion. Ainsi, et sous certaines conditions, 1.200 euros sont remboursés aux lauréats du DAEU.

	Inscriptions DAEU
Promotion 2011 - 2012	30
Promotion 2012 - 2013	40
TOTAL	70

4.3. Devenir un professionnel des réseaux informatiques avec CISCO



La Chambre des salariés s'est associée en 2003 à Cisco Systems, le premier fournisseur mondial de solutions réseaux pour Internet, afin d'offrir une formation spécialisée en réseaux informatiques intitulée Cisco Certified Networking Associate (CCNA). Cette dernière vise à fournir aux participants les connaissances et compétences de base pour mettre en place, configurer et maintenir un réseau informatique. D'une durée de 280 heures, elle prépare à la certification professionnelle CCNA, reconnue par les entreprises au niveau mondial.

Agréée Académie Régionale de Cisco Networking Academy, la CSL dispose de formateurs certifiés Cisco et, grâce au concours logistique du Lycée technique des Arts et Métiers, d'un laboratoire de travaux pratiques équipé de matériel informatique récent.

Depuis 2008, 127 participants répartis sur 15 promotions ont suivi le cours.

4.4. Le management décliné pour le secteur social et le secteur d'aides et de soins

L'occupation d'un poste à responsabilité dans le secteur social ou dans le secteur d'aides et de soins demande de la part des cadres une double compétence qui se situe à la fois dans le domaine technique – médical ou éducatif – et à la fois dans le domaine de la gestion. Or, souvent, les personnes appelées à diriger une institution ou une association dans ce secteur sont des professionnels de la santé ou de l'éducation qui n'ont pas nécessairement pu acquérir les bases théoriques du management dans le cadre de leur formation initiale.

En janvier 2007, la CEP•L a proposé, en coopération avec l'Association des parents d'enfants mentalement handicapés (APEMH), l'Institut universitaire international Luxembourg (IUIL) et l'Institut régional du travail social de Lorraine, une formation continue à destination des cadres du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

De 2008 à 2012, 3 promotions se sont déroulés et 57 candidats ont profité de cette formation continue pour acquérir des compétences managériales spécifiques au secteur social dans divers domaines tels que la législation et la gestion d'une organisation. La formation comprend 260 heures sur une période de 24 mois. En fin de formation chaque participant doit réaliser un travail personnel qu'il est amené à présenter devant un jury.

4.5. Les bases du droit à la portée des salariés des services juridiques

En 2007, la Chambre des employés privés et l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) ont consolidé leur partenariat de coopération en mettant en place une formation en droit appliqué spécialement conçue

pour des assistants et secrétaires, n'ayant pas effectué des études juridiques et lesquels sont employés au sein de cabinets d'avocat, d'études de notaire ou de services juridiques d'une fiduciaire, d'une banque ou d'une entreprise.

Le programme comporte un tronc commun ainsi que des modules de spécialisation au choix et d'une durée maximale de 10 jours. Les cours se déroulent dans les locaux de l'IUIL à Munsbach.

La formation apporte une plus-value importante en fournissant aux participants les bases essentielles du droit et en leur permettant ainsi de gagner en autonomie dans l'exécution de leur tâches quotidiennes. Lancée en avril 2008, elle a suscité un vif intérêt dans les milieux professionnels sur la période 2008-2013, le LLLC a comptabilisé 72 participants.

4.6. La formation pour délégués à la sécurité

Le partenariat Inspection du Travail et des Mines – Association d'assurance contre les accidents – Division de la santé au travail du ministère – Chambre des salariés propose depuis 2009 des

formations de base et des formations spécialisées pour les délégués à la sécurité conformes aux dispositions du règlement grand-ducal de 2004 portant fixation des modalités de formation des délégués à la sécurité.



Les cours portent notamment sur le cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail, sur les principes d'organisation de la sécurité et de la santé au travail, sur l'évaluation de la situation en entreprise, sur l'établissement d'un plan en matière de sécurité et de santé au travail. Au total 685 délégués ont participé aux formations de base et aux formations spécialisées durant la période 2009 – 2012.

Évolution du nombre de candidats délégué à la sécurité 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Cours de base de la formation des délégués à la sécurité	477	56	33	63
Formation spécifique pour délégués à la sécurité - secteur industriel		23	15	
Formation spécifique des délégués à la sécurité - secteur du bâtiment				18

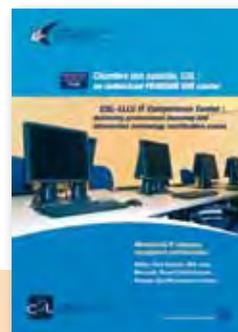
5. LES CERTIFICATIONS INFORMATIQUES DU LLLC

5.1. Le LLLC consolide sa position de centre de tests grâce aux certifications Pearson VUE

Compte tenu de l'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication (TIC), une mise à niveau des salariés travaillant dans ce domaine est essentielle. Quel meilleur gage de succès alors pour l'avenir professionnel que la possession d'une certification reconnue mondialement par les entreprises ?

Afin de pouvoir offrir à ses ressortissants, au-delà des cours de perfectionnement professionnel, la possibilité de valider leurs compétences par le biais d'une certification officielle,

la CSL a entrepris des démarches pour devenir un centre de tests reconnu.



La Chambre des employés privés jouit du statut de Centre de certification informatique agréé « Pearson VUE » et est habilitée à organiser des examens de certification pour les principaux constructeurs informatiques comme Linux, Lotus, IBM, Siemens ou Novell.

La CSL a prévu une plage d'examen fixe pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests à l'IT Competence Center du LLLC.

Entre 2008-2013, 1047 candidats ont passé des tests informatiques différents.

Évolution du nombre de candidats Pearson VUE de 2008 – 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de participants	132	260	195	196	264

5.2. La certification – European Computer Driving Licence (ECDL)

L'ECDL est un certificat européen qui atteste, par le biais d'une évaluation objective, des connaissances générales et compétences pratiques dans les domaines les plus courants de l'informatique. Il est délivré suite à la réussite de sept tests pratiques sur ordinateur. L'ECDL est indépendant de logiciels spécifiques, il ne certifie donc pas l'aptitude à utiliser un produit spécifique mais plutôt l'aptitude globale de se servir des outils TIC. Depuis 1997, l'ECDL s'est imposé comme un véritable standard dans le domaine informatique et est reconnu au niveau mondial.

L'ECDL est composé de sept modules/tests :

- Connaissances générales ;
- Système d'exploitation ;
- Traitement de texte ;
- Tableur ;
- Base de données ;
- Dessin et présentation ;
- Navigation Web et messagerie.

Un premier certificat, ECDL Start, est remis aux candidats ayant réussi quatre modules/tests. À la réussite de sept modules/tests, le candidat se voit remettre l'ECDL complet.

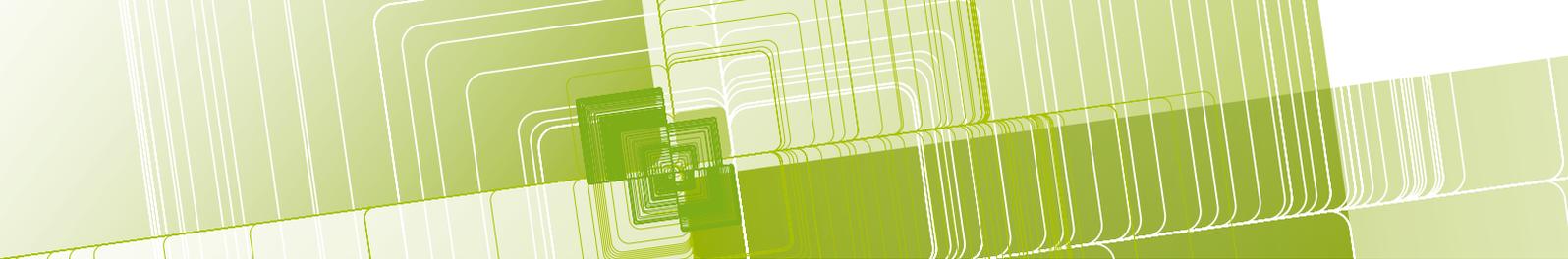


Depuis 2004, la Chambre des employés privés (CEP•L) et l'Association Luxembourgeoise des Ingénieurs (ALI), liées par une convention, ont organisé les tests et la certification ECDL au Luxembourg. En 2005, le ministère de l'Éducation nationale et le Service eLuxembourg du ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative ont contacté la CEP•L en vue d'une collaboration permettant à l'État luxembourgeois d'introduire l'ECDL sur une base étendue.

Le 27 avril 2006, l'État luxembourgeois, représenté par les ministres Delvaux et Wiseler, la CEP•L et l'ALI ont signé une convention de collaboration dont l'objectif principal est la promotion de l'European Computer Driving Licence au Grand-Duché.

Évolution du nombre de candidats ECDL de 2008 – 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre de participants	38	39	54	39	28
Nombre de certificats « ECDL Start » délivrés	23	27	42	20	21
Nombre de certificats « ECDL Core » délivrés	15	13	15	12	9



Partie V

LE CENTRE DE FORMATION SYNDICALE (CFSL)

1. LA CRÉATION DU SERVICE

Le CFSL a été créé en 2009, dans le cadre du contexte de création de la Chambre des salariés.

Le CFSL est doté de plusieurs missions :

- Former, accompagner, conseiller les organisations syndicales, membres de la Chambre des Salariés, dans le but de développer le dialogue social au sein des entreprises.
- Promouvoir et développer au Luxembourg une culture axée sur la prévention et le développement des actions en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail.

Pour cela, le CFSL s'est fixé deux priorités majeures :

- Professionnaliser les acteurs syndicaux en développant l'offre de formation syndicale, le réseau des formateurs intervenant dans les modules de formation, les outils méthodologiques mis à la disposition des responsables syndicaux.
- Permettre aux acteurs syndicaux et aux salariés une meilleure compréhension des pro-

blèmes qui se posent aujourd'hui en entreprise, grâce à l'élaboration d'enquêtes de terrain, de conférences, de guides méthodologiques, et la diffusion d'une newsletter «*BetterWork*» qui paraît trimestriellement.

Car des acteurs bien formés, et bien informés contribuent à développer un dialogue social de qualité. C'est l'essence même de la mission du CFSL.

Une équipe multidisciplinaire :

Pour réaliser ces différentes missions, le CFSL dispose d'une équipe multidisciplinaire, spécialisée dans les domaines suivants :

- Ingénierie de la formation.
- Logistique de la formation.
- Sciences humaines, analyse du travail,
- Santé, sécurité, hygiène.
- Dialogue social et médiation.

2. LES SERVICES EN MATIÈRE DE FORMATION SYNDICALE

Dans un contexte économique et social devenu de plus en plus complexe et instable, la professionnalisation des acteurs syndicaux est un enjeu majeur pour faire évoluer les pratiques sur le terrain.

Cette professionnalisation passe par :

- un développement des compétences dans différents domaines (droit, gestion des entreprises, communication, santé, sécurité au travail, dialogue social);
- une information sur tout ce qui touche à l'actualité sociale, politique, économique;
- la transmission de l'expérience et des pratiques de terrain, en l'occurrence en matière d'analyse stratégique et de négociation;
- une offre de formation syndicale, renouvelée chaque année en fonction du contexte politique, social et législatif du pays et des besoins exprimés par le terrain.

Le CFSL a ainsi procédé à une analyse des

besoins en formation et a travaillé sur l'élaboration d'un cahier des charges en formation : l'offre de formation syndicale.

Il s'agit de proposer aux organisations syndicales des formations, des outils, destinés à développer une réflexion interne au niveau syndical et à former les acteurs syndicaux de terrain pour développer leurs compétences. Chaque organisation syndicale propose à ses membres une offre de formation personnalisée, en fonction des besoins spécifiques, à partir du cahier des charges établi annuellement par le CFSL.

L'offre de formation syndicale propose un choix parmi un large éventail de stages. Plus de 80 formations sont recensées au catalogue et ceci dans différents domaines ; chacun des axes de formation a été étudié en fonction des compétences « clés » que doit acquérir un acteur syndical tout au long de son mandat. Les formations sont organisées en langue française, luxembourgeoise ou allemande, selon la demande.

2.1. Huit axes de formation principaux

1) Renforcer la stratégie syndicale

- Mobiliser la délégation autour d'un projet commun.
- Savoir détecter les besoins en formation des équipes syndicales.
- Représenter les salariés au sein d'un conseil d'administration d'une grande entreprise.
- Encadrer et former au sein d'une délégation.
- Animer une section locale.

2) Développer le syndicat

- Recruter de nouveaux membres.
- Les «15-30 ans» d'aujourd'hui : mieux comprendre la génération «Y» pour mieux les mobiliser.

3) Comprendre le fonctionnement de l'organisation syndicale

- Savoir organiser une délégation du personnel.
- Connaître son syndicat.
- Être délégué syndical au quotidien.
- La représentation des salariés dans les entreprises du secteur privé.
- Les conventions collectives.
- Le comité mixte.
- Le comité d'entreprise européen.
- La gouvernance d'entreprise (Corporate Governance).

4) Porter les revendications : les outils du dialogue social

- Négocier une convention collective.
- Agir en matière de prévention et de gestion des conflits sociaux.
- Agir en matière d'égalité des chances.
- Négocier les rémunérations : tout ce que l'on doit savoir sur la négociation et la constitution des salaires.
- Accompagner un salarié lors d'un entretien avec la direction.

- Accompagner une personne victime d'un accident de travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle.
- Insérer et maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.
- Négocier un plan de maintien dans l'emploi et un plan social.

5) Comprendre et anticiper les mutations économiques et sociales

- Analyser la situation financière de mon entreprise.
- Découvrir les clés pour relier l'économique et le social.
- Jeu de rôle : comprendre le fonctionnement d'une entreprise et mesurer l'impact de certaines décisions sur l'emploi, les marchés, le financier.
- Évolution des métiers et des compétences.

6) Défendre les droits des salariés

Droit du travail

- Le contrat de travail 1 (conclusion, exécution, rupture).
- Les contrats de travail 2 (durée, rémunération, congés).
- L'emploi et le chômage.
- L'environnement politique et social au Luxembourg.
- Connaître les procédures judiciaires pour mieux conseiller les salariés.
- Cas pratiques en matière de droit du travail.

Droit de la sécurité sociale

- Le régime de la sécurité sociale.
- Les pensions au Luxembourg.

Droit des travailleurs frontaliers

- Ich bin deutscher Grenzgänger und ich arbeite in Luxemburg.
- Je suis frontalier belge et je travaille au Luxembourg.
- Je suis frontalier français et je travaille au Luxembourg.

Conseil en matière de calcul des revenus et fiches de paie

- Calculer et déclarer ses revenus.
- Savoir lire et calculer une fiche de paie.

7) Agir en matière de santé, sécurité et bien-être au travail

Organisation de la médecine du travail et législation spécifique

- La santé au travail au Luxembourg.
- Les mesures obligatoires en matière de protection et de santé des travailleurs.

Méthodes et pratiques en matière de santé et sécurité au travail

- Le délégué à la sécurité, partenaire des salariés en matière de santé, sécurité, bien-être au travail (niveau 1).
- Participer activement aux différents plans de prévention de l'entreprise (niveau 2).
- Analyser et comprendre un accident de travail.
- Analyser un poste de travail pour l'améliorer ou le mettre en sécurité.

Ergonomie au travail

- Initiation à l'ergonomie du travail.
- Belastende Arbeitsfaktoren zerren an Gesundheit und Leistungsvermögen – wie kann die Ergonomie helfen ?

Santé psychique, pathologies du vieillissement au travail

- Stress, harcèlement, burnout : diagnostiquer et prévenir la souffrance au travail (niveau 1).
- Stress, harcèlement, burnout : mettre en place un plan de prévention sur les risques psychosociaux en entreprise (niveau 2).
- TMS, lombalgies : comment prévenir les pathologies du vieillissement au travail ?
- La pénibilité au travail : de quoi parle-t-on ?

Formations thématiques

- Alcool, drogues, médicaments, tabac sur le lieu de travail.
- Bien s'alimenter au travail.
- Fatigue, somnolence et troubles du sommeil.

8) Développer son efficacité personnelle

S'exprimer à l'écrit et à l'oral

- Prendre la parole en public.
- Préparer, mener une réunion et faire le compte rendu.
- Savoir rédiger et mettre en page un tract, un article de journal interne.

Savoir s'affirmer et réagir dans différentes situations

- Exprimer tous ses talents en négociation.
- Améliorer son efficacité personnelle et la confiance en soi.
- Gérer l'agressivité sur le lieu de travail.
- Mieux gérer les personnalités difficiles.
- Gérer son temps, savoir s'organiser et définir ses priorités

S'exprimer en luxembourgeois

- Apprentissage de la langue luxembourgeoise pour francophones / (niveau 1).
- Apprentissage de la langue luxembourgeoise pour francophones / (niveau 2).

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication

- Créer une publication d'entreprise ou une newsletter.
- Word – Initiation.
- Word – Perfectionnement.
- Excel – Initiation.
- Excel – Perfectionnement.
- Powerpoint – Initiation.
- Powerpoint – Perfectionnement.
- Utiliser internet.
- Access – Initiation.
- Nouveaux médias, blogs, facebook... Quelle utilisation syndicale ?

Sur demande des organisations syndicales, le CFSL peut également mettre en place des actions de formations spécifiques, à titre d'exemple, un cycle de formation diplômant, le DUMO, (diplôme universitaire en management

des organisations), en partenariat avec l'ISAM-IAE de Nancy ou réaliser des formations « hors catalogue ».

2.2. L'ingénierie syndicale

Celle-ci s'articule autour de 4 outils méthodologiques principaux :

1. L'élaboration d'un « catalogue » de formation incluant les programmes de formation, les objectifs, le public et le type de formateur. Cet outil permet aux organisations syndicales d'élaborer un plan de formation qui répond à leur stratégie syndicale et aux besoins des acteurs de terrain.
2. Un exemple de parcours de formation pour accompagner les acteurs syndicaux pendant toute la durée de leur mandat. Ces parcours sont différenciés selon les publics et à adapter en fonction des besoins des organisations syndicales :
 - Le délégué syndical.
 - Les responsables syndicaux (président de délégation, secrétaire de comité mixte, délégué permanent, secrétaire du comité européen).
 - Le délégué à la sécurité.
 - Le délégué à l'égalité.
3. Un guide méthodologique permettant aux responsables syndicaux d'élaborer un plan de formation pour les délégués, en l'occurrence, nouvellement élus. Il s'agit d'une méthode qui consiste à déterminer, à partir d'un portefeuille de compétences clés, un plan de formation individualisé.
4. Le CFSL a également contribué au développement d'un large réseau de formateurs professionnels, experts dans leurs domaines d'interventions (santé sécurité, droit, ressources humaines et communication, gestion de l'entreprise, informatique).

2.3. La logistique

Le CFSL offre également une logistique complète dans la réalisation de plans de formation. Sur la base d'une procédure de fonctionnement qui a été établie avec les organisations syndicales, membres de la chambre des salariés. Il offre ainsi un large service : établissement des bons de commandes avec les formateurs, réservations des salles, confirmation ou annulation des formations, etc.

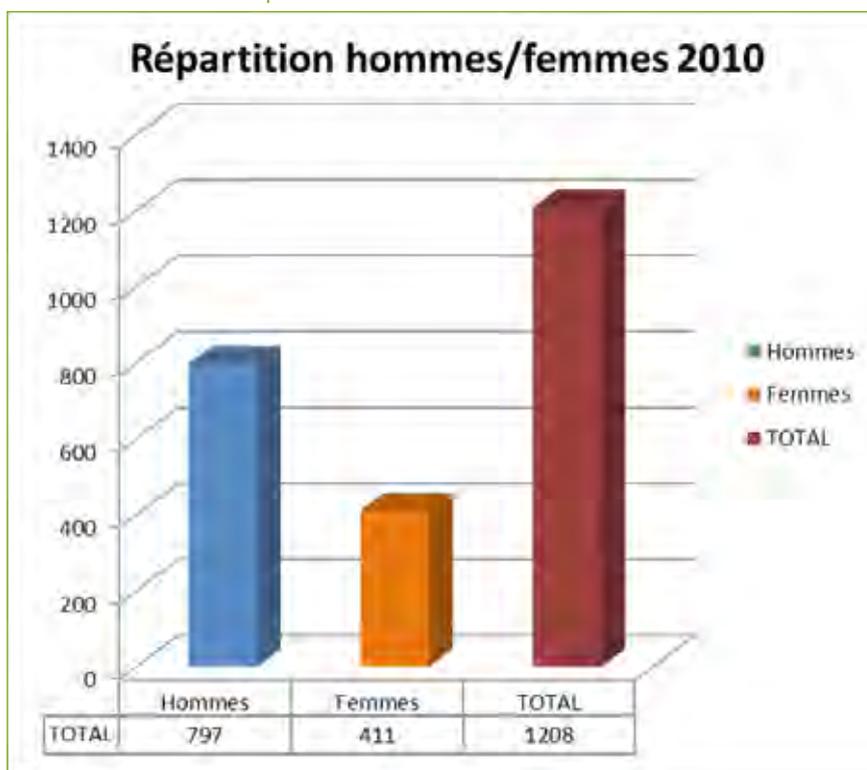
2.4. Le bilan chiffré du CFSL : 2010 - 2012

2010

Nombre total de stages, de participants et d'heures de formation:



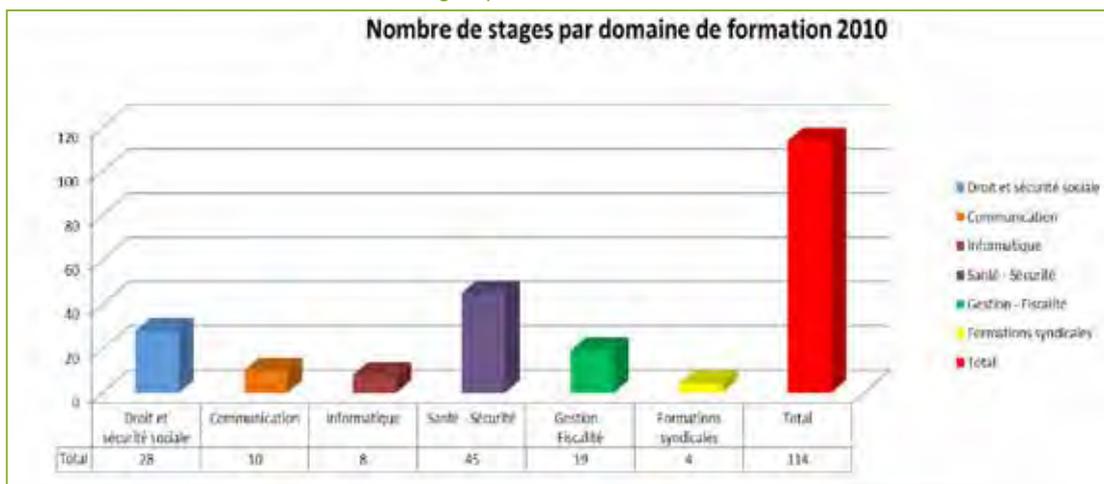
Répartition hommes/femmes 2010 :



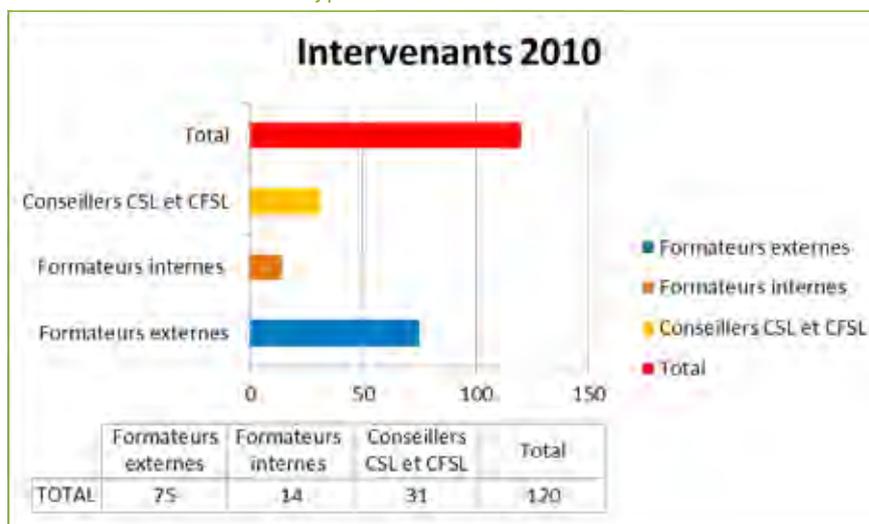
Répartition des stagiaires par lieu de résidence 2010



Nombre de stages par domaine de formation 2010



Type d'intervenants 2010

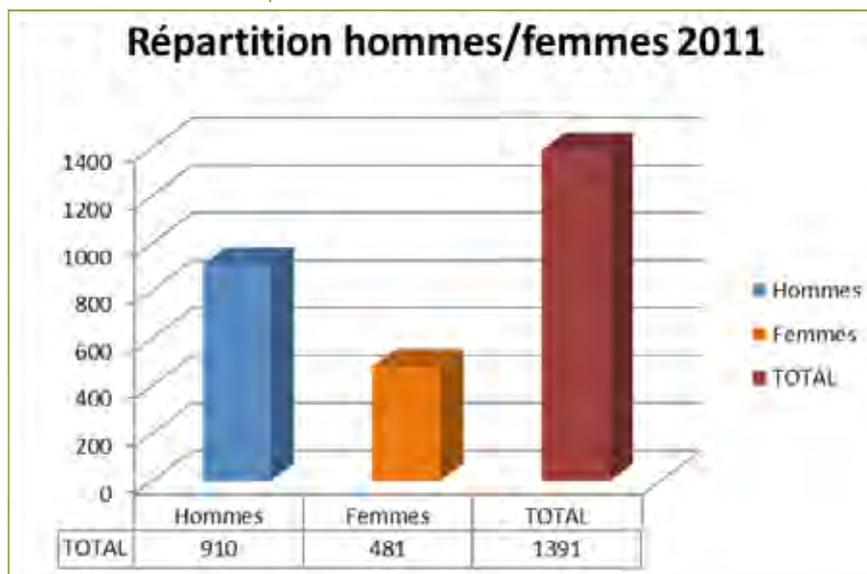


2011

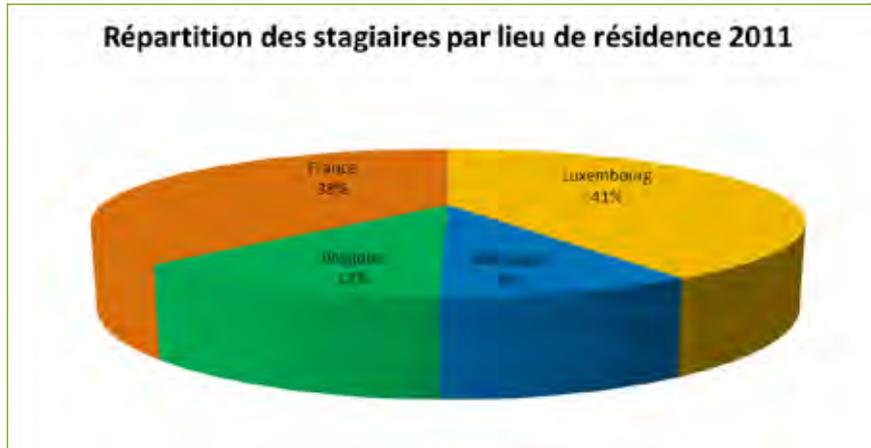
Nombre total de stages, de participants et d'heures de formation:



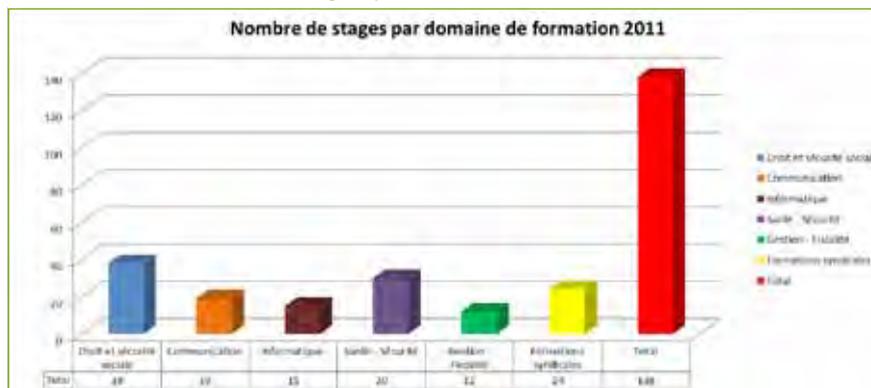
Répartition hommes/femmes 2011 :



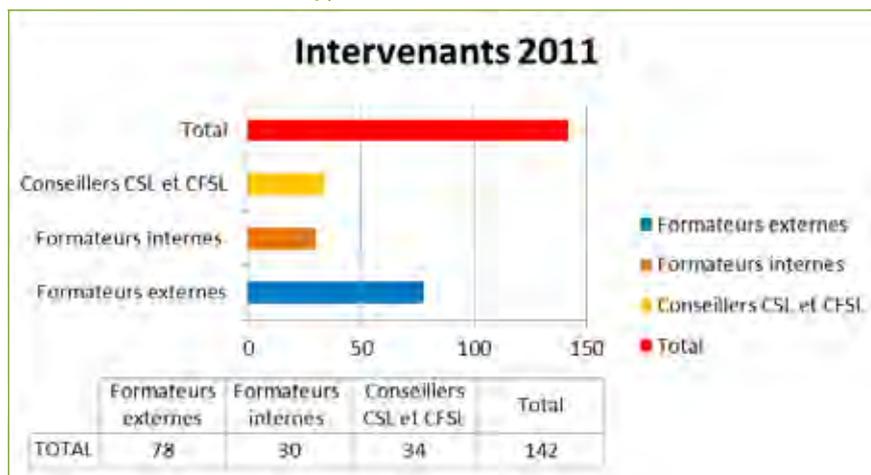
Répartition des stagiaires par lieu de résidence 2011



Nombre de stages par domaine de formation 2011



Type d'intervenants 2011

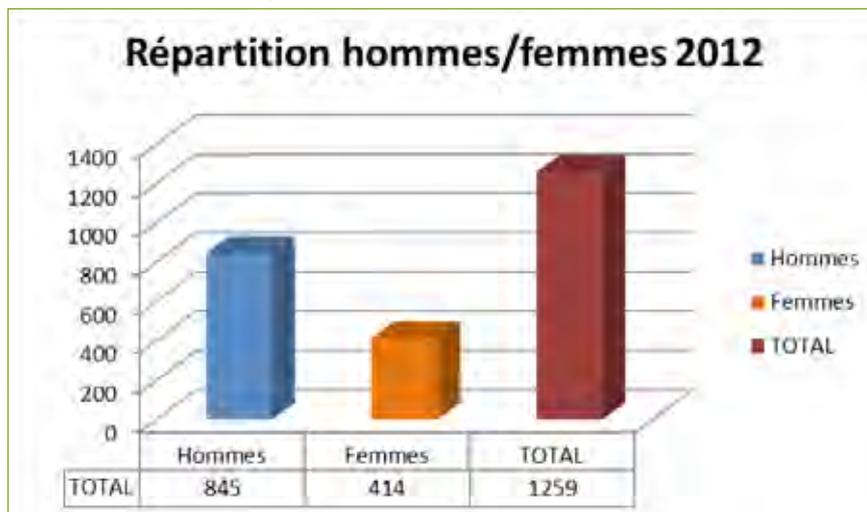


2012

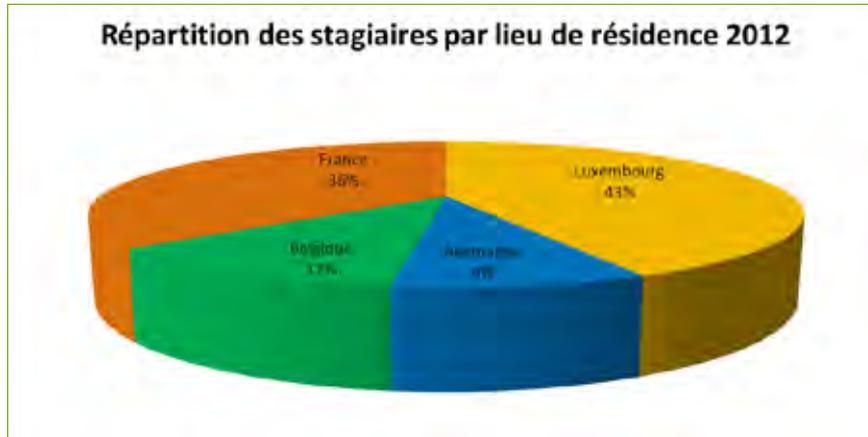
Nombre total de stages, de participants et d'heures de formation:



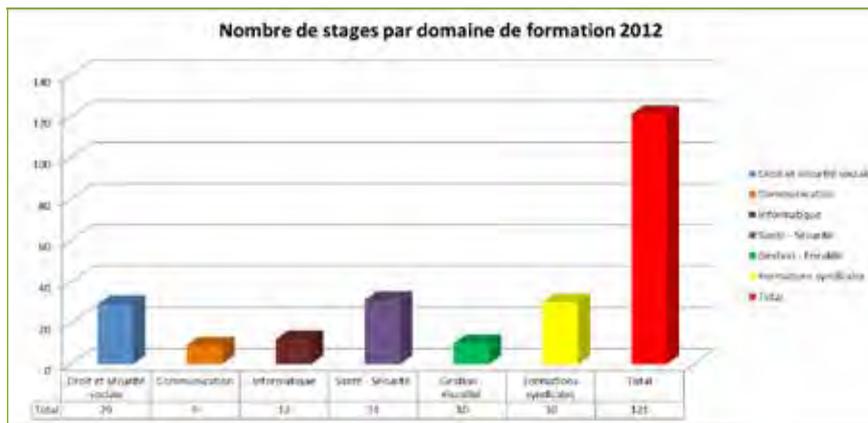
Répartition hommes/femmes 2012 :



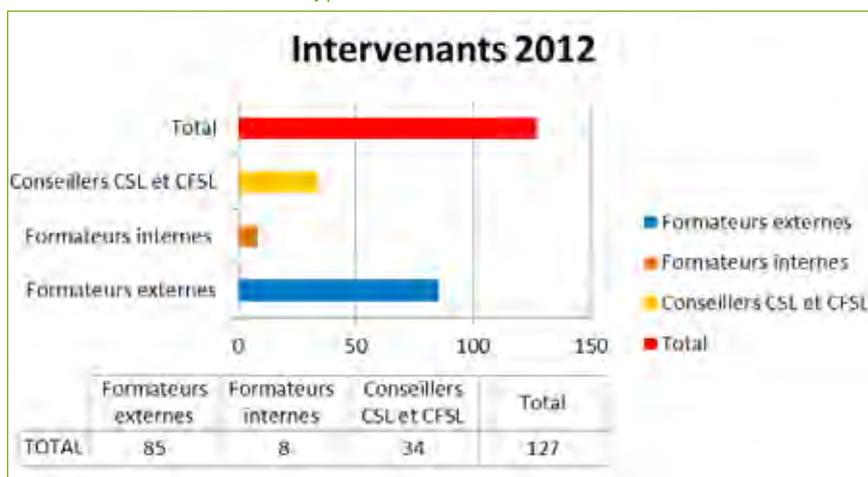
Répartition des stagiaires par lieu de résidence 2012



Nombre de stages par domaine de formation 2012



Type d'intervenants 2012



3. LES PUBLICATIONS ET LE SITE INTERNET

2010

En 2010, le CFSL a élaboré une brochure intitulée : « *Violence et harcèlement moral au travail : Agir pour prévenir. Un guide pratique.* » Cette publication est censée d'une part porter le texte de la convention interprofessionnelle relative au harcèlement moral et à la violence au travail à la connaissance des acteurs syndicaux et d'autre part promouvoir une méthodologie pour prévenir d'éventuels risques psychosociaux en entreprise.



La même année le site internet du CFSL a été mise en ligne à l'adresse www.cfsl.lu. Il propose aux internautes une description du CFSL et de ses services, une rubrique d'actualités sur les thèmes de la sécurité et la santé au travail, des pages consacrées aux événements organisés par la CFSL, un espace qui regroupe les documents téléchargeables ainsi qu'un espace forum pour discuter sur les sujets en lien avec la formation syndicale ou la sécurité et la santé au travail.

2011

En 2011, l'équipe du CFSL a contribué à l'édition de deux publications.

En premier lieu, il s'agit du texte du Dr. Alain Carré, intitulée « *Les risques pour la santé des travailleurs liés à l'organisation du travail : leur origine, leurs effets, leur prévention* » parue dans la série « *Dialogue Thématique* ». Cet ouvrage témoigne d'un long travail réalisé sur le terrain. Elle a pour but d'apporter un éclairage théorique et pratique sur la problématique des risques liés à l'organisation du travail, à savoir les facteurs qui atteignent la santé et provoquent la souffrance au travail.



En second lieu, l'équipe du CFSL a élaboré un guide pratique intitulé « *Agir au quotidien aux côtés des salariés* » qui a été édité en deux langues (français et allemand). Ce guide s'adresse plus particulièrement aux délégués à la sécurité soucieux de bien réaliser les diverses missions qui leur incombent dans le cadre de l'exercice de leur mandat. Il a pour objectif de mieux cerner les rôles et missions du délégué à la sécurité, dans son travail au quotidien et s'appuie sur des exemples concrets, tirés d'expériences vécues au sein d'entreprises, au Luxembourg. Il fournit également des sources d'informations utiles sur les acteurs institutionnels et les sites internet associés, ainsi que les références juridiques relatives au délégué à la sécurité au Luxembourg.



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

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

2012

L'an 2012 a été marqué par la création et l'édition d'une nouvelle newsletter intitulée «*Better-Work*». Elle a pour objet d'informer et d'attirer l'attention des salariés et de leurs représentants syndicaux sur des sujets d'actualité concernant notamment la sécurité, la santé et le bien-être au travail et complète le site internet www.cfsl.lu. Le site en ligne fournit des informations plus détaillées ainsi qu'un espace public sous forme d'un forum permettant de commenter des thèmes proposés. De cette manière, les lecteurs peuvent réagir aux sujets mis en avant dans la newsletter et partager leurs expériences, opinions ou commentaires avec les visiteurs du site. Du côté de la mise en page, chaque édition est composée de plusieurs rubriques que le lecteur retrouve de manière régulière.



Afin de mieux comprendre le ressenti des salariés, la CSL a demandé au Centre d'études de populations, de pauvreté et de politique socio-économiques (CEPS/INSTEAD) d'analyser les données disponibles de l'enquête de 2009-2012 sur le «*Bien-être au travail*». En 2012, une publication reprenant les trois rapports remis par le CEPS-INSTEAD a été faite dans la série «*Dialogue Thématique*». Voici les 3 parties :

- La première est dédiée à définir les déterminants du bien-être au travail sur la base d'un indicateur subjectif de bien-être à partir des données de l'enquête réalisée au Luxembourg entre 2009 et 2010. Il s'agit en l'occurrence d'identifier les différentes composantes du bien-être au travail et de mesurer le poids respectif de chacune d'elles sur l'indicateur global de bien-être.
- La deuxième partie est consacrée à déterminer le stress au travail et ne se situe plus dans une approche globale du bien-être. En effet, le stress au travail est de plus en plus au centre des préoccupations des partenaires sociaux et des grandes organisations internationales dans la mesure où il a des implications à plusieurs niveaux : en termes de santé publique (tant du point de vue de la dégradation de l'état de santé des travailleurs que de celui des dépenses publiques de santé) et en termes de performances économiques des entreprises.
- La troisième partie se focalise sur les conditions de travail et les différences entre femmes et hommes. Compte tenu des enseignements dressés dans les deux premiers chapitres, le troisième chapitre analyse le bien-être au travail dans une perspective de genre en répondant notamment à la question suivante : le sentiment d'épanouissement au travail se construit-il de la même façon pour les femmes et les hommes ?



4. LES CONFÉRENCES

2010

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



A l'occasion de la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail, la Chambre des salariés a organisé le 27 avril 2010 une conférence intitulée « Quand l'organisation du travail produit de la souffrance » et animée par le docteur Alain CARRE, médecin du travail ayant exercé pendant 32 ans à EDF-GDF, en France. Son intervention, principalement centrée sur une analyse des facteurs qui engendrent de la souffrance au travail, traite plus particulièrement des rapports entre les nouvelles organisations du travail et les altérations sur la santé qui en découlent, à savoir une dégradation de la santé psychique ou mentale.

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

2011

L'année suivante, également dans le cadre de la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail, un colloque « Bien-être au travail » a été organisé le 26 avril 2011 par le CFSL.



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

1. *„Der Österreichische Arbeitsklima Index – Arbeitsqualität und Arbeitsgesundheit als interessenpolitisches Thema“*

Mag. Hans Preinfalk, Leiter der Kommunikation der Arbeiterkammer Oberösterreich.

2. *«Prévention du suicide au travail : y a-t-il de bonnes pratiques ?»*

Marie-Jeanne Bremer, psychologue clinicienne diplômée au Centre d'Information et de Prévention (CIP) et Dr Fränz D'Onghia, docteur en psychologie au Centre d'Information et de Prévention (CIP).

3. *„Belastende Arbeitsfaktoren zerrren an Gesundheit und Leistungsvermögen - wie kann die Ergonomie helfen?“*

Dipl.-Ing. Christoph Ecker, Referatsleiter Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitskammer des Saarlandes.

4. *„Depression am Arbeitsplatz – Handeln und behandeln“*

Prof. Dr. med. Volker Köllner, Chefarzt der Fachklinik für Psychosomatische Medizin an den MedClin Bliestal Kliniken in Bliestal und Professor für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie an der Medizinischen Fakultät der Universität des Saarlandes in Homburg/Saar.

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

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

2012

Une conférence sur la souffrance au travail intitulée «*Travailler, se travailler, travailler ensemble - le travail, un espace collectif en rétractation*» animée par Dr Marie Pezè, docteur en psychologie, psychanalyste et psychosomatienne, a été organisée le 23 avril 2012 dans le cadre de la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail. La conférence a été un grand succès par le nombre important de participants (des acteurs actifs dans la santé, la gestion du personnel, les syndicats, les institutions publiques compétentes en matière de sécurité et de santé au travail...) mais aussi par les échos positifs donnés sur l'intérêt de la thématique.



Le 22 octobre 2012, le CFSL et l'ITM ont été coorganisateur d'une conférence-débat sous forme originale de «*World Café*» portant le titre «*Ensemble pour la prévention des risques*». Cet événement a permis de donner la parole à 150 responsables de la sécurité et de la santé afin qu'ils trouvent ensemble des solutions pour atteindre l'objectif zéro accident. Une des conclusions des débats a été que les travailleurs désignés et les délégués à la sécurité en entreprise n'ont pas le même savoir, ni le même langage technique ce qui les empêche de travailler plus efficacement ensemble. Une formation, un plan d'action et des objectifs communs sont essentiels pour améliorer la sécurité et la santé sur le lieu du travail. Concernant le stress au travail, son manque de reconnaissance est partiellement dû à une absence de législation et de normes. Il y a donc nécessité de catégoriser et de légiférer sur les risques psychosociaux.



Aussi, le 15 novembre 2012, le CFSL a invité à une conférence-débat sur le sujet «*Les risques psychosociaux et le bien-être au travail*» présentée par Michel Gollac, sociologue et administrateur de l'INSEE en France. Cet expert des risques psychosociaux confirme que l'isolement croissant des salariés, l'individualisation des rapports de travail, la chasse «*aux temps morts*», la sous-traitance en cascade, les fréquentes réorganisations, sont autant de facteurs qui affaiblissent les collectifs de travail et prennent le pas sur la solidarité et l'entraide, laissant les salariés seuls face à leur souffrance.



5. LES ÉTUDES SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL AU LUXEMBOURG

2010

En 2010, une enquête représentative du marché du travail luxembourgeois sur la thématique du « *Bien-être au travail* » a permis aux salariés de différents secteurs d'activités de s'exprimer sur le sujet. Celle-ci a permis de collecter des informations inexistantes à ce jour au Luxembourg. Cette étude menée par l'intermédiaire de TNS-ILRES a été présentée à l'occasion d'une conférence de presse, aux membres de la plénière de la CSL ainsi qu'au ministre de la Santé, et au ministre du Travail et de l'emploi. Les enseignements principaux ont conduit au constat que le monde du travail luxembourgeois était loin d'une situation pouvant être qualifiée d'optimale en matière de bien-être au travail.

A l'issue de cette étude, des contacts ont été pris avec la fondation de Dublin EUROFUND en vue d'enrichir leurs connaissances en matière de bien-être au travail au Luxembourg. De plus, un accord de coopération a été conclu avec le CEPS-INSTEAD pour une analyse plus approfondie des données de l'étude. Ce travail a abouti en 2011 à l'élaboration de rapports thématiques.

Fin 2010, des contacts ont été pris avec la Chambre de travail autrichienne en vue d'échanges sur l'index « *Ambiance de travail* » (« *Arbeitsklima Index* »), enquête nationale autrichienne menée périodiquement, et pour se faire une idée de la situation globale du climat de travail au sein des deux pays.

2011

En 2011, la coopération avec le CEPS-INSTEAD a abouti à la réalisation de trois rapports suite à l'analyse détaillée des données de l'étude de 2009-2010 effectuée par TNS-ILRES, sur demande de la CSL, l'OGBL et la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale.

Le premier rapport identifie les différentes composantes du bien-être au travail et tente de mesurer le poids respectif de chacune d'elles sur l'indicateur global de bien-être. Le deuxième volet porte sur l'analyse du stress au travail et ne se situe plus dans une approche

globale du bien-être. Le troisième volet se focalise sur les conditions de travail et les différences entre femmes et hommes. En 2012, une publication reprenant les trois rapports a été faite dans la série « *Dialogue Thématique* ».

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

En vue d'élaborer et de mettre en place un indice luxembourgeois d'ambiance et de la qualité du travail, une convention de recherche d'une durée de 24 mois a été conclue avec l'Université du Luxembourg. L'objectif de ce projet de recherche est d'établir un état des lieux annuel sur la situation du climat et de la qualité du travail ainsi que du bien-être des salariés au Luxembourg et d'en suivre leur évolution dans le temps. À partir des constats tirés de l'état des lieux, les organisations syndicales membres de la CSL pourront réfléchir à la mise en place de politiques de prévention des risques adaptées. Dans la recherche d'un partenaire pour effectuer le recueil des données nécessaires à la réalisation de cette enquête des contacts ont également été pris avec l'Institut de sondage TNS-ILRES.

2012

Pendant 2012, la CFSL a également poursuivi ses travaux sur le projet du développement d'un index luxembourgeois de la qualité du travail et d'une étude sur le bien-être des salariés avec ses deux partenaires que sont l'Université du Luxembourg et l'institut de sondage TNS-ILRES. Le 22 novembre, le concept et le logo de « *Quality of Work Index Luxembourg* » ont été présentés au public lors d'une conférence de presse. Le lancement de la phase de recueil des données par interviews téléphoniques a eu lieu en début novembre.



Dans le cadre de ce projet et pour officialiser un échange informel existant déjà depuis au moins 2 ans au niveau de la recherche sur les conditions de vie et de travail des travailleurs, la CSL et l'Arbeiterkammer Oberösterreich (AKOÖ) ont conclu un accord de coopération le 27 novembre à Vienne qui pérennise l'échange d'informations, d'expériences et de conseil en la matière.

La signature de cet accord se faisait en marge d'un événement auquel une délégation de la CSL avait l'honneur d'assister pour fêter au Parlement autrichien les 15 ans du «*Arbeitsklima Index*» (AI) lui-même l'exemple-type pour le développement du «*Quality of Work Index Luxembourg*». À l'occasion, le directeur adjoint et responsable du CFSL, Alain Kinn, a pu présenter le contexte et l'évolution du projet de la CSL qui s'inspire fortement du AI.

6. L'ACTIVITÉ DE CONSEIL EN BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Face à la complexité des situations rencontrées aujourd'hui dans les entreprises par les acteurs syndicaux, le CFSL a proposé aux organisations syndicales membres de la chambre des salariés, une démarche d'accompagnement et de conseil portant plus particulièrement sur les sujets de santé, sécurité et bien-être au travail.

C'est ainsi que le CFSL a débuté, en 2012, à la demande du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL un projet portant sur l'amélioration des conditions de travail. Il s'agissait d'accompagner une équipe syndicale issue d'une entreprise représentative du secteur de l'aide aux soins et à la personne. Une analyse de la situation de l'entreprise a été réalisée.

Ce projet a permis de proposer à la délégation des pistes de réflexion et d'action, à partir des problématiques préalablement repérées.

Le projet repose sur une approche concertée de la prévention des risques et propose aux différents acteurs de l'entreprise de travailler ensemble sur le sujet de la santé, sécurité au travail.

Parallèlement à cette démarche, le CFSL en collaboration avec l'université du Luxembourg est en mesure de proposer à partir de 2013 aux entreprises un service payant pour faire le bilan de la situation de la qualité du travail dans l'entreprise intéressée moyennant une version adaptée de l'outil de mesure du «*Luxembourg Quality of Work Index*».

7. LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE «*STRESS AU TRAVAIL*» (STRESSBERODUNG)

Depuis juillet 2010, le CFSL, propose aux salariés travaillant au Luxembourg un service de consultation sur la gestion du stress au travail. Il est assuré par une psychologue, ceci, dans le cadre d'une coopération entre la CSL et la Ligue Luxembourgeoise d'hygiène mentale (LLHM).

Ce service s'adresse à des salariés en souffrance dans leur situation de travail et permet de trouver une écoute, des conseils et des pistes pour changer la situation actuelle pour retrouver un équilibre au travail et dans la vie personnelle.

En 2011, il y a eu un total de 203 consultations. 85 personnes, dont 64 femmes et 21 hommes, ont eu une entrevue avec la psychologue. 36 femmes et 9 hommes ont pris rendez-vous pour au moins une consultation supplémentaire. Le nombre des personnes qui se sont limitées à une consultation par téléphone est de 20 dont 18 femmes et 2 hommes.

En 2012, 86 salariés ont contacté le service de la «*Stressberodung*». Pour ces salariés en souffrance, la «*Stressberodung*» a presté 182 séances de consultation, ce qui fait environ deux séances par demandeur d'aide. D'ailleurs, à la fin de l'année, les demandes de rendez-vous ont connu une forte augmentation.



Chaque séance dure en moyenne 90 minutes. Lors de la première séance, la psychologue fait le point avec la personne sur son état actuel, au travers d'une anamnèse et en utilisant des outils validés pour mesurer le niveau du stress perçu par le salarié. Ensuite, la psychologue réfléchit avec la personne, sur ses possibilités d'améliorer la situation et de construire des pistes d'action.

Dans 81% des cas, l'intervention permet d'aider le client à trouver un début de solution à ses problèmes. 12% étaient des responsables RH ou des délégués qui ont demandé conseil pour des cas spécifiques au sein de leur entreprise. Pour les 7% restants, la psychologue les a orientés vers un psychothérapeute ou un médecin.

Les salariés qui ont eu recours au service de consultation sur le stress au travail sont en majorité des femmes (76%). Les demandeurs d'aide proviennent de différentes classes d'âges de 20 à 59 ans, avec une moyenne de 41 ans. Il n'y a aucune corrélation entre l'âge et la cause ou la durée de l'intervention.

Les salariés qui ont contacté la «*Stressberodung*» en 2012, travaillent dans les secteurs d'activité très divers comme p.ex. dans le secteur social, l'enseignement, le nettoyage et le gardiennage, le secteur financier, des administrations publiques et l'industrie. La majorité provenait de la fonction publique (éducation incluse), du secteur financier et du secteur social et de la santé.

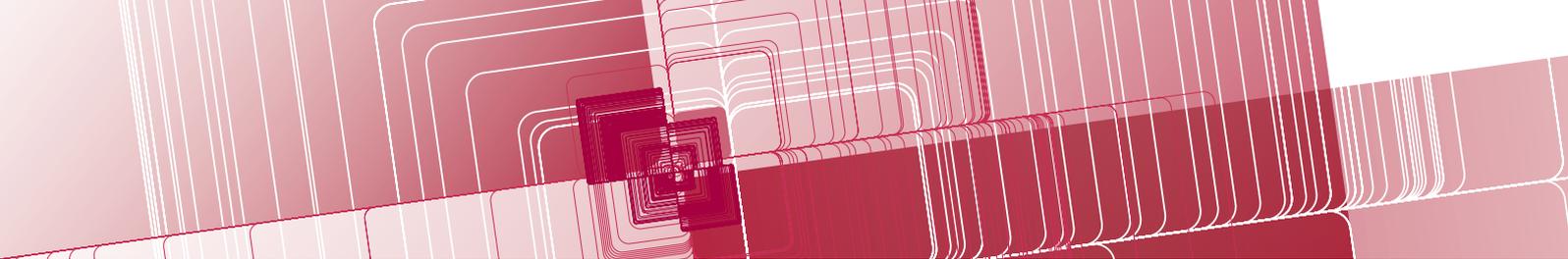
Presque 15% des clients de la «*Stressberodung*» occupaient une fonction de cadre moyen.

25% des clients étaient en congé de maladie suite à leur souffrance chronique du stress. 10% étaient au chômage au moment où ils ont pris contact avec la «*Stressberodung*» – tous ont perdu leur travail suite à leur souffrance liée au stress.

Les préoccupations principales des clients sont globalement les suivantes :

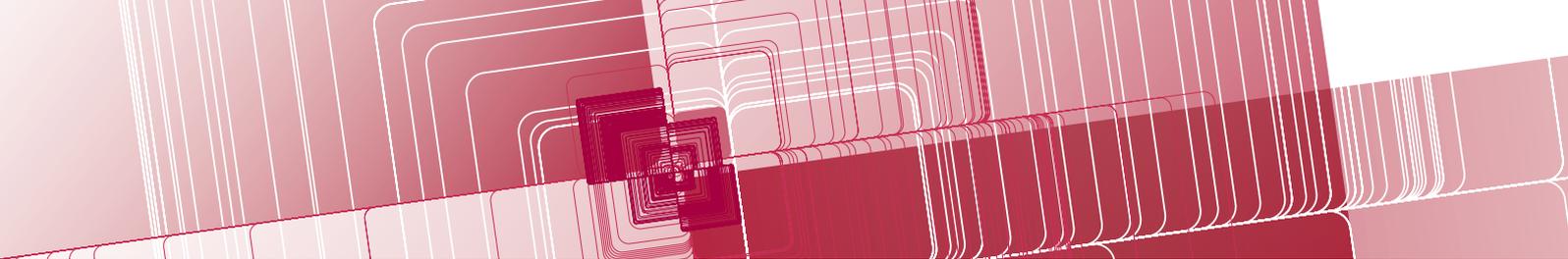
- des salariés se sentent brimés ou traités de manière injuste par leurs collègues, leurs clients ou leurs supérieurs hiérarchiques au travail (p. ex. par un manque de reconnaissance ou le harcèlement);
- des conflits entre ces acteurs, souvent concernant une représentation divergente des tâches à accomplir;
- un changement au niveau des valeurs d'entreprise, ces nouvelles valeurs ne correspondent plus avec celles du salarié;
- des salariés qui se sentent soumis à une pression énorme due à la charge de travail (ou aussi due à une sous-charge).

Pour élargir le service de la «*Stressberodung*» et rendre un meilleur service adapté aux besoins des salariés au Luxembourg, le CFSL a lancé la proposition de coaching en groupe qui a comme objectif de permettre aux inscrits de rencontrer d'autres salariés ayant des problèmes similaires, de donner la connaissance théorique suffisante pour comprendre le phénomène du stress au travail, de trouver des solutions individuelles sur la base d'un échange mutuel et finalement d'améliorer leur bien-être au travail.



Partie VI

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)



LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES : LE CEFOS

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

Grâce aux transformations et à la modernisation de l'immeuble entrepris en 2007-2008 par l'ancienne Chambre de travail, la CSL hérite d'un centre de formation d'une architecture moderne et contemporaine incluant une l'infrastructure est multifonctionnelle.

Une salle de conférence multimédia

La salle peut, en fonction de la disposition des fauteuils, accueillir respectivement 150 personnes en style école et 250 personnes en

conférence. Des cabines d'interprétation pour une traduction simultanée en quatre langues viennent compléter l'installation.

Sept salles de réunions

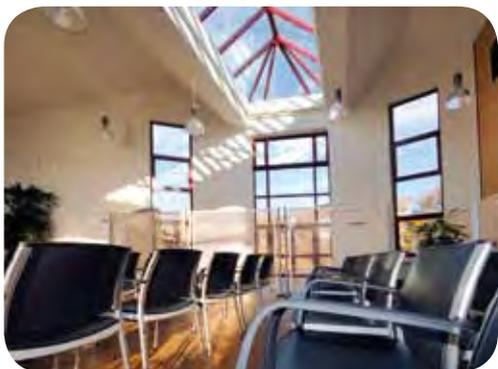
Les 7 salles de réunion, flexibles, permettent des configurations parfaitement modulables et personnalisables selon les besoins de la clientèle. La capacité des salles peut varier entre 12 et 70 participants.

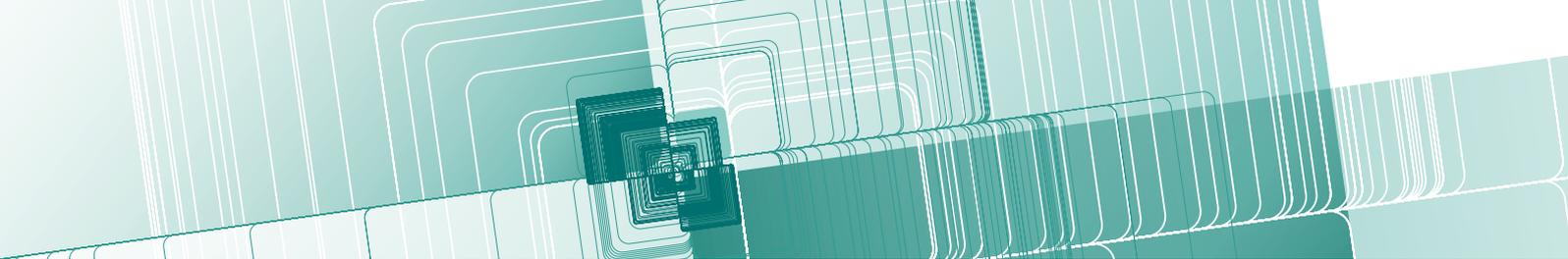
20 chambres et un restaurant

Le CEFOS dispose de 20 chambres dont une destinée à des personnes à mobilité réduite. Le restaurant peut accueillir jusqu'à 70 couverts.

L'occupation de l'infrastructure de 2009 à 2013

	Nuitées	Petits Déjeuners	Déjeuners	Pauses -café	Dîner	Locations salles
2009-2012	7.004	7.901	34.792	67.536	7.940	15.844





Partie VII

LA POLITIQUE D'INFORMATION

1. L'ÉLABORATION ET LA CRÉATION DE NOUVEAUX LOGOS

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

En octobre 2008, l'ancienne Chambre des employés privés et l'ancienne Chambre de travail ont lancé un concours entre 5 agences de communication qui avait pour mission 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 permettant d'identifier et de reconnaître immédiatement la nouvelle chambre, ses activités et ses services.

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



La création du logo du Centre de formation syndicale

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 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.

L'adaptation du logo LLLC pour célébrer les 40 ans de formation pour adultes

À l'occasion des 40 années d'existence de la formation continue de la Chambre des salariés, cette dernière a entrepris de modifier le logo existant du LLLC dans le but d'augmenter la visibilité de cet événement.

Tout au long de l'année 2011, le logo du LLLC 40 ans a accompagné tous les supports de communication émanant du Luxembourg Lifelong Learning Center.



2. LA RÉALISATION DE NOUVEAUX SITES INTERNET

Suite au développement de la charte graphique de la CSL, il était logique que la nouvelle chambre développe un nouveau layout pour son site internet. Ce dernier avait comme objectif de dynamiser l'image, de regrouper et de visualiser les nouvelles identités de la Chambre, à savoir : le LLLC, le CFSL et le CEFOS.

2.1. En 2009 : réalisation du site www.csl.lu

Le site lancé en janvier 2009 n'a cessé d'évoluer au fil des cinq ans. De nouvelles rubriques ont enrichi le site, comme par exemple en 2013 « *le calcul personnalisé de votre pension en cas d'un cumul de salaire ou de pension* ».



En moyenne sur l'année, www.csl.lu compte quelque 1.000 visites par jour et 850 visiteurs uniques par jour.

Du 1^{er} janvier au 31 juillet 2013, 159.613 internautes ont visité le site de la CSL et quelque 384.180 pages ont été consultées.

La moitié des visiteurs ont utilisé une adresse IP luxembourgeoise. 28,87% des internautes ont consulté le site à partir de la France et 8,22% à partir de la Belgique.

www.csl.lu met à disposition de multiples informations disponibles sous diverses rubriques :

- **les projets en instance d'avis et les avis**

- **la série législation**

présente des textes de loi et de règlement grand-ducal, notamment en matière de droit du travail et de sécurité sociale ;

- **la série modèles-types**

offre des modèles de contrats de travail, de lettres et de requêtes ;

- **la série questions-réponses**

donne des indications pratiques sur les principaux thèmes du droit du travail ;

- **les jurisprudences**

relatives au droit du travail permettent de donner une idée de l'application pratique de la législation sur le travail ;

- **des dossiers thématiques**

exposent sous forme d'articles détaillés quelques sujets plus spécifiques en matière de droit du travail et de la sécurité sociale ;

- **les repères sociaux**

informent sur les taux de cotisation à la sécurité sociale et les indemnités d'apprentissage à l'indice en vigueur ;

- **les newsletters : EcoNews, CSL-Flash, SocioNews, InfosJuridiques ; BetterWork ; GoFormation ;**

- **... les conférences ;**

- **les publications, les prises de position, les communiqués, les comptes rendus des conférences, etc.**

2.2. En 2010 : réalisation du site www.cfsl.lu

En 2010, suite à la décision de la Chambre des salariés de créer le Centre de formation syndicale, un site internet spécialement dédié aux thèmes de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail a été mis en ligne.



Les internautes y trouvent :

- des informations sur le Centre de formation syndicale (CFSL) et ses services (événements, publications, articles, études) ;
- des textes et articles d'experts sur la thématique de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail ;
- des brochures à télécharger et imprimer ainsi que des documents complémentaires (rapports, tableaux de chiffres) ;
- la possibilité de participer à une mini-enquête sur les thèmes de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail ;
- la possibilité de s'inscrire et de participer à un forum de discussions sur des thèmes d'actualité en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

2.3. En 2010 : adaptation du site www.cefos.lu



Nouveau site



Ancien site

En 2010, le site du Centre de formation et de séminaires a subi une cure de jouvence afin de mieux s'adapter à la nouvelle identité visuelle de la Chambre des salariés.

2.4. En 2012 : création du nouveau site www.lllc.lu

Pour les 40 ans de formation continue du LLLC, la CSL a entrepris une restructuration en profondeur de ses offres de formations dans le but de favoriser davantage la participation de la population adulte aux formations proposées. Un des objectifs visés était d'augmenter la lisibilité et la transparence des formations proposées par le LLLC à travers un nouveau site internet.

Plus dynamique et convivial, doté d'un nouveau moteur de recherche, le site permet en quelques clics d'accéder à toutes les informations nécessaires pour entamer une formation : détail du contenu des différentes offres de formations, les modalités d'organisation, les conditions générales et les droits d'inscription, etc.

Du 1^{er} janvier au 31 juillet 2013, le site compte 59.967 visiteurs, plus de 301.975 pages vues.

Pendant ces 6 premiers mois, le site a repéré 34.975 visiteurs uniques.

En moyenne, les visiteurs restent 5 minutes sur le site.



Nouveau site



Ancien site

2.5. En 2012 : réalisation du site www.discrimination.csl.lu



En 2012, la Chambre des salariés a participé à l'Initiative «*Making Luxembourg*», animée par l'Association de soutien aux travailleurs immigrés (ASTI) et qui a comme objectif de réagir contre les discriminations et de sensibiliser le public aux dangers des discriminations raciales et sociales. L'initiative regroupe des partenaires de la société civile, dont la Chambre des salariés, qui s'engagent à œuvrer dans ce sens.

Dans ce contexte, la CSL a élaboré une page internet spécifique relative à ce sujet.

3. LA MISE À DISPOSITION D'INFORMATIONS

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

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

La stratégie de communication repose sur quatre piliers principaux :

- les publications ;
- les newsletters électroniques ;
- les conférences ;
- les relations avec la presse.

3.1. Les publications

La philosophie générale qui guide la politique d'information de la CSL peut être résumée comme suit :

- assurer une meilleure visualisation des activités de la Chambre;
- informer les salariés sur les dispositions légales les concernant;
- documenter les salariés sur des sujets économiques et sociaux d'actualité.

Selon le thème abordé et la périodicité de publication, les supports imprimés par la Chambre des salariés sont publiés sous 10 séries différentes :

- **CSL Collection Droit du travail**
- **CSL Collection Droit de la sécurité social**
- **dialogue Thématique**
- **dialogue Analyse**
- **dialogue Formation**
- **Publications communes/ponctuelles**
- **Jurisprudence**
- **La CSL vous informe**
- **Rapports d'activités**
- **Prises de position.**

Soucieux d'intensifier et d'élargir l'information à l'attention de tous ses ressortissants, la nouvelle Chambre a décidé que certaines publications seront, non seulement éditées en

français, mais également en allemand.

En novembre 2009, la série «*La CSL vous informe*» est créée et en 2011, dans «*CSL Collection*», une nouvelle catégorie intitulée «*Droit de la sécurité sociale*» est venue s'ajouter aux séries pré-existantes.

Entre 2009 et 2013, en dehors des séries permanentes, la CSL a élaboré de nouvelles publications communes et/ou ponctuelles.

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

Certaines publications précitées sont également mises en vente dans les librairies (hormis les catalogues édités dans la série «*dialogue Formation*» qui sont distribués gratuitement).

De 2009 à juillet 2013, la Chambre des salariés a édité au total 38 publications, sans compter toutes les plaquettes descriptives des différentes offres de formation continue du LLLC.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

3.1.1.

COLLECTION

Sont parues dans la «*CSL-Collection*» : 9 publications

Sous le sigle «*CSL Collection*», la CSL s'attache à présenter des textes de loi et de règlement grand-ducal, notamment en matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale.

«*CSL COLLECTION*» Droit du travail



Février 2010

Droit du travail - Une application pratique sous forme de questions-réponses

Arbeitsrecht - Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten



Janvier 2011
Droit du travail - Les congés légaux des salariés
Arbeitsrecht - Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer



Juillet 2011
Droit du travail - Le congé parental, le congé pour raisons familiales, l'allocation d'éducation et l'allocation de naissance
Arbeitsrecht - Der Elternurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen, das Erziehungsgeld und die Geburtsbeihilfe



2^e édition juillet 2012*
1^{re} édition novembre 2009
Droit du travail - L'application pratique sous forme de modèles-types
Arbeitsrecht - Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts

*Réimpression pour tenir compte des textes légaux mis en vigueur au 1^{er} juillet 2012



Novembre 2012
Droit du travail - La discrimination sur le lieu de travail
Arbeitsrecht - Die Diskriminierung am Arbeitsplatz

« CSL COLLECTION »
Droit de la sécurité sociale



Septembre 2012
Droit de la sécurité sociale - Le revenu minimum garanti (RMG)
Sozialversicherungsrecht - Das garantierte Mindesteinkommen (RMG)



Février 2011
Droit de la sécurité sociale - La coordination des règles de sécurité sociale dans l'Union européenne

Mai 2011
Sozialversicherungsgesetz - Die Koordinierung der Vorschriften zur sozialen Sicherheit in der Europäischen Union



Février 2011
Droit de la sécurité sociale - Réforme de l'Assurance accident
Juni 2011
Sozialversicherungsgesetz - Die Reform der Unfallversicherung

3.1.2. **dialogue** ANALYSE

Sont parues dans la série « dialogue analyse » : 6 publications

Sous la dénomination « dialogue analyse » la Chambre des salariés édite des publications qui ont pour objet l'analyse de dossiers socio-économiques débattus aux niveaux national et international.

Depuis 2011, la CSL a dressé chaque année un portrait social du Luxembourg pour créer une base de données permettant d'acquérir une vue d'ensemble des évolutions des indicateurs d'inégalité, de pauvreté, de chômage, etc.



Mars 2011
Panorama social au Luxembourg 2011



Mars 2012
Panorama social au Luxembourg 2012



Mars 2013
Panorama social au Luxembourg 2013



Juin 2010
Pauvreté monétaire, inégalités et conditions de vie au Luxembourg



Septembre 2010
Oui à l'indexation automatique et intégrale des salaires



Octobre 2011
Inflation, modulations de l'index et compétitivité

3.1.3. **dialogue** THÉMATIQUE

Sont parues dans la série
« dialogue thématique » : 5 publications

Le « dialogue thématique » se consacre à des sujets spécifiques ayant un rapport direct ou indirect avec les salariés.



Avril 2011
Les risques pour la santé des travailleurs liés à l'organisation du travail : leur origine, leurs effets, leur prévention



Février 2012
Les salariés et leur déclaration d'impôt
Die Arbeitnehmer und ihre Steuererklärung



Février 2013*
Les salariés et leur déclaration d'impôt
Die Arbeitnehmer und Ihre Steuererklärung
*Réédition et mise à jour



Avril 2012
Contribution à une étude sur le bien-être au travail au Luxembourg

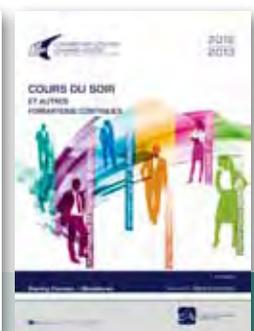


Décembre 2012
Le salarié handicapé
Der behinderte Arbeitnehmer

3.1.4. **dialogue** FORMATION

La série « dialogue formation »

Cette série est spécialement dédiée aux brochures descriptives des formations phares proposées par le Luxembourg Lifelong Learning Center, à savoir :



Les séminaires

En janvier de chaque année sont repris les 180 séminaires également dans un catalogue portant le label du dialogue formation.

Les cours du soir

Chaque année, à la rentrée académique, le catalogue «Les Cours du soir et autres formations» est mis à jour. Cette brochure est distribuée à quelque 220.000 ménages au Luxembourg et contient une description des activités et des différents services de la Chambre, un résumé des offres de formations et le détail de tous les cours du soir.

3.1.5.

••••• La CSL vous informe

Sont parues sous la série : «La CSL vous informe» : 4 publications

En 2009, dans le cadre de sa politique d'information de ses ressortissants sur les nouvelles dispositions légales les concernant, la CSL a ajouté cette nouvelle série.



Novembre 2009

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



Novembre 2009 Mai 2013*

Le plan d'action pour la jeunesse «Garantie Jeunes» : Les nouveaux CAE et CIE
Die „Jugendgarantie“ - Der Aktionsplan für die Jugend: Die neuen CAE- und CIE-Verträge
*Réimpression en 2013 car prolongation de la mesure du contrat d'initiation à l'emploi



Juin 2010

Violence et harcèlement moral au travail : Agir pour prévenir. Un guide pratique.
Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz : Handeln um vorzubeugen. Ein praktischer Leitfaden

3.1.6. Les publications communes

Restant fidèle à la tradition des deux anciennes Chambre des employés privés et Chambre de travail, la Chambre des salariés a continué à publier régulièrement, en collaboration avec différents organismes, des ouvrages sur des sujets d'intérêt général.

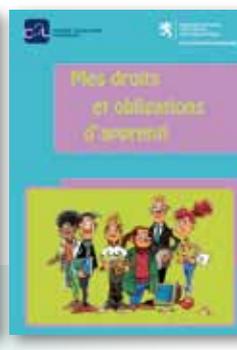
En collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle

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

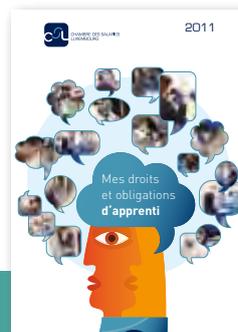
Septembre 2009



Octobre 2010



Octobre 2011



Octobre 2012



**En collaboration avec l'Union
luxembourgeoise des consommateurs**



Août 2010

Consultation d'un médecin et hospitalisation à l'étranger - que va rembourser la caisse de maladie et comment ?

Arztbesuch und Krankenhausaufenthalt im Ausland - Was und wie erstattet die Krankenkasse?

**En collaboration avec la Division de la santé
du ministère de la Santé**



Janvier 2012

La santé au travail au Luxembourg



Janvier 2012

Les droits du voyageur en Europe

Meine Rechte als Reisender in Europa



Mai 2013

Successions et testaments : 2^e édition 2013

Erbschaften und Testament : 2^{te} Auflage 2013

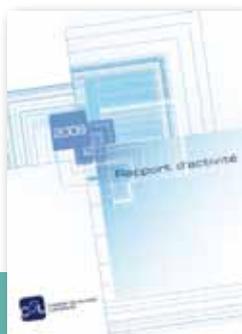


Juni 2013

Les aides étatiques en matière de logement

Die staatlichen Beihilfen im Bereich des Wohnungswesens

3.1.7. 4 rapports d'activités ont été édités



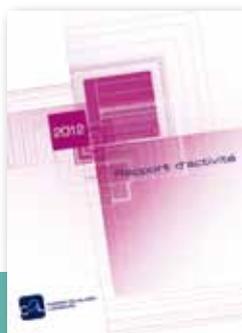
Août 2010
Rapport d'activité 2009



Février 2011
Rapport d'activité 2010



Février 2012
Rapport d'activité 2011



Février 2013
Rapport d'activité 2012

3.1.8. Aperçu de la jurisprudence

À partir de juin 2012, la CSL a mis à disposition une édition spéciale compilant certaines décisions de justice concernant l'interprétation de la législation dans un domaine précis du droit du travail.



**Octobre 2012
Juin 2012**
Aperçu de la jurisprudence
sur le licenciement économique



Novembre 2012
Aperçu de la jurisprudence
sur le licenciement lié à la
maladie du salarié



Juillet 2013
Aperçu de la jurisprudence
sur la période d'essai



Juillet 2013
Aperçu de la jurisprudence
sur le licenciement fondé sur
des motifs liés à l'aptitude
ou à la conduite du salarié

3.1.9. Les prises de position

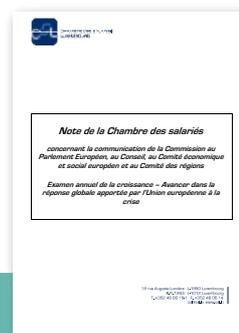
Les prises de position sont des publications de la CSL, éditées conjointement avec d'autres organismes de la société civile luxembourgeoise. Elles portent sur un problème d'actualité socioéconomique du pays ou de niveau européen.

Certaines des prises de positions servent de soutien logistique aux syndicats dans les débats sociopolitiques auxquels ils sont partie prenante.

Au cours de la première session, 20 prises de position ont été élaborées par la Chambre des salariés.



15 septembre 2011



19 mars 2013



20 juin 2013

3.2. Les 6 newsletters électroniques de la CSL



Dans le but de diffuser des informations et de la documentation en relation avec le monde du travail à un large nombre de ressortissants, la CSL édite à côté de ses publications classiques, des newsletters électroniques envoyées à intervalle régulier ou en fonction de l'actualité.

Sur simple demande, toute personne intéressée peut s'y abonner.

3.2.1. Élargissement de l'éventail des newsletters virtuelles

En 2009, la CSL a édité des nouveaux numéros dans la série des **EcoNews**, newsletter reprise de l'ancienne Chambre des employés privés.

En novembre 2009, la Chambre des salariés a décidé de créer une nouvelle série de 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 du travail au Luxembourg.

A partir du 1^{er} avril 2010, sont nées les **SocioNews** qui sont destinées à fournir des explications sur des changements dans la législation sociale, venant compléter les deux newsletters existantes en matière économique « EcoNews » et dans le domaine de la jurisprudence relative à l'application du droit social « InfoJuridiques ».

Au cours de l'année 2011, sont venues s'ajouter d'autres newsletters : CSLFlash, BetterWork et GoFormation.

Le **CSLFlash** a renforcé l'éventail des newsletters de la Chambre des salariés. Cette publication présente des données économiques et sociales, mensuelles, trimestrielles ou annuelles, habituellement peu médiatisées.

BetterWork est une nouvelle newsletter lancée par le CFSL. Dans le but d'informer et de sensibiliser les salariés et leurs représentants, la présente newsletter attire l'attention sur des sujets d'actualité qui font partie des thèmes liés à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail.

GoFormation du LLLC, la dernière née en septembre 2012, est dédiée à des sujets qui touchent à l'éducation et à la formation continue ainsi qu'aux politiques des ressources humaines.

3.2.2. Évolution du nombre des abonnés aux newsletters

En 2009, une centaine des personnes ont été abonnées aux newsletters. En 2010, les newsletters ont été envoyées à quelque 400 destinataires en moyenne. En 2011, la Chambre des salariés a compté 1.820 abonnés pour finalement dénombrer en juillet 2013, toutes newsletters confondues, plus de 2.400 personnes recevant régulièrement une ou plusieurs newsletters virtuelles.

Nombres des newsletters publiées entre 2009 et 2013

Newsletters	2009	2010	2011	2012	Juillet 2013
EcoNews	6	11	17	8	2
Infos Juridiques	3	11	11	10	7
SocioNews	-	6	3	6	2
CSL flash	-	-	-	2	3
BetterWork	-	-	-	4	2
GoFormation	-	-	-	4	7

3.3. Les relations avec la presse

Lors du premier mandat de la Chambre des salariés, quelque 80 communiqués sur des sujets variés tels que certains avis, de nouvelles publications, des offres de formation continue, etc. ont été mis à la disposition de la presse. Les principales initiatives de la Chambre des salariés ont fait l'objet de conférences de presse. Ainsi, la CSL a invité, ces quatre dernières années, 25 fois la presse luxembourgeoise pour lui présenter ses nouveaux ouvrages et études, ses prises de position et les bilans des formations continues du LLLC.



4. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES, ENTREVUES ET RENCONTRES

4.1. Les cycles de conférences publiques

Au cours de la 1^{re} session, la Chambre des salariés développe sa politique d'information et organise régulièrement des conférences portant sur différents sujets en relation avec le monde du travail. Ouvertes au public, elles s'adressent aussi aux acteurs du monde économique et institutionnel.

Entre 2009 et 2012, la CSL a organisé 25 conférences comptant en moyenne 120 participants.

Les conférences sont subdivisées en 3 grandes catégories :

1. Cycle de conférences socioéconomiques et environnementales.
2. Cycle de conférences sur le bien-être et la santé.
3. Cycle de conférences sur la formation.

Cycle de conférences socioéconomiques et environnementales

L'objectif de ce cycle de conférences est d'apporter un éclairage sur les politiques socio-économiques menées actuellement en Europe tout en se focalisant également sur les conséquences écologiques.

Le 3 février 2009 :

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 ainsi que la Chambre des salariés.

Pendant toute une matinée, le Dr Dieter Ewringmann du Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut 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, FIFO (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 7 juin 2009 :

Conférence «*State of Working America*»

Lawrence Mishel, président de l'Economic Policy Institute (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 a constaté 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 23 février 2010 :

Conférence «*Les défis de la formation initiale en Allemagne*»

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



Le 9 juin 2010 :

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

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

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

secrétaire confédéral de la Confédération européenne des syndicats, a présenté les initiatives de la Confédération.



Le 22 septembre 2010 :

Conférence « De l'adoption d'une norme de responsabilité sociale des entreprises »

L'Organisation internationale de normalisation a lancé l'élaboration de la norme ISO 26000 qui doit donner des lignes directrices pour la responsabilité sociétale des entreprises.

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

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



Le 6 janvier 2011 :

Conférence « La route vers la déflation »

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



Le 26 janvier 2011 :

Conférence « Situation économique internationale 2010-2011 : entre crise et reprise »

Entre crise et reprise, il convient de mener les politiques économiques et sociales adéquates afin de ne pas perturber cette reprise encore fragile et d'éviter que des politiques d'austérité ne viennent renforcer les conséquences sociales de la crise.

Philippe Dessertine, directeur du Centre d'études et de recherches sur les organisations et la stratégie de l'Université Paris Ouest Nanterre, a donné son opinion sur la question.



Le 4 février 2011 :

Conférence « L'approche RH avant et après la crise économique »

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



Le 10 février 2011 :

Conférence animée « Le financement des retraites : un enjeu de répartition »

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



Le 12 juin 2012 :

Conférence économique « L'Intégration européenne à la croisée des chemins »

La Chambre des salariés a organisé une conférence sur la crise de la zone euro qui pourrait menacer l'avenir de l'intégration européenne.

L'orateur de la soirée, Dominique Plihon, diplômé de l'Institut d'études politiques de Paris et professeur en sciences économiques à l'Université Paris-Nord, a passé en revue les réformes pour le pacte de stabilité et de croissance proposées par l'Union européenne (UE).

Au lieu des programmes d'austérité imposés par les autorités européennes à la Grèce et à d'autres pays périphériques de la zone euro – qui dépriment la demande en Europe et qui aggravent les difficultés des pays en déficit – D. Plihon a proposé des politiques alternatives pour faire sortir l'Europe de cette impasse.



Le 10 octobre 2012 :

Conférence économique « Crise de la zone Euro : faut-il un pacte budgétaire ? »

Quelques jours avant le vote, par la Chambre des députés, du projet de loi sur le traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG), la CSL a invité Henri Sterdyniak, diplômé de l'École polytechnique et de l'ENSAE. Celui-ci dirige le département économie de la mondialisation de l'Observatoire français des conjonctures économiques. Il a notamment pu expliquer, à l'audience présente, les risques qu'entraîne un tel pacte budgétaire face à la crise économique que connaît actuellement l'Europe.



Cycle de conférences sur le bien-être et la santé

Les thèmes abordés lors de ces conférences s'inscrivent dans la stratégie globale de la Chambre des salariés qui œuvre dans le but d'améliorer les conditions de travail et le bien-être au travail.

Le 21 janvier 2010 :

Conférence-débat « Agir pour la santé et le bien-être au travail »

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

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



Le 27 avril 2010 :

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

Dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, la CSL a organisé une conférence publique qui portait sur ce thème.

C'est devant un auditoire comble qu'Alain Carré, ancien médecin du travail à EDF et à Gaz de France, a développé des réflexions sur les risques du travail et leurs conséquences sur la santé des salariés tout en évoquant les pistes possibles pour les prévenir.



Le 26 avril 2011 :

Colloque «*Bien-être au travail*»

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



Le 7 juin 2011 :

Conférence «*Le bien-être au travail : une utopie*»

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

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



Le 25 janvier 2012 :

Conférence «*Psychisme et douleur : Apport des neurosciences*»

L'invité, le professeur Bernard Laurent, praticien hospitalier, professeur des universités et chef du service de neurologie du CHU de Saint-Étienne (F), a expliqué comment les neurosciences valident les approches nonmédicamenteuses de la douleur.

L'utilisation des méthodes d'imagerie cérébrale ont permis à l'équipe du professeur d'établir une distinction entre la douleur somatique (douleur physique) et la composante émotionnelle de la douleur (douleur psychique).

D'après Bernard Laurent, le cerveau ne répond pas seulement à une souffrance réelle, mais aussi à une souffrance suggérée ou anticipée.



Le 23 avril 2012 :

Conférence « Travailler, se travailler, travailler ensemble »

Marie Pezé, responsable du Réseau de consultations souffrance et travail, docteur en psychologie et expert près la Cour d'appel de Versailles, a été l'invitée de la soirée.

Selon la conférencière, la souffrance au travail est due au manque de temps, à la pression exercée par le management, au manque d'effectifs qui font qu'il est aujourd'hui impossible de bien faire son travail.

D'où une énorme souffrance qui se traduit par de l'angoisse, du stress, du burn-out, différentes maladies, voire des suicides dans le pire des cas. D'après Marie Pezé, afin d'éviter une telle situation, il faudrait retrouver le sens du collectif, s'appuyer les uns sur les autres et être à l'écoute afin de déconstruire les ressorts de la peur.



Le 15 novembre 2012 :

Conférence « Les risques psychologiques et le bien-être au travail »

L'invité, Michel Gollac, sociologue, administrateur de l'INSEE, membre du Centre de recherche en économie et statistiques (CREST) et codirecteur du Groupe d'études sur le travail et la souffrance au travail (GESTES) en France, a tenté de démontrer lors de son intervention que la recherche du bien-être au travail et l'efficacité économique ne sont pas antinomiques.

Au contraire, selon l'orateur, ils vont de pair puisque des salariés heureux et fiers de leur travail donneront le meilleur d'eux-mêmes. Ainsi, la lutte contre le mal-être est d'autant plus urgente que la perspective d'un allongement de la durée d'activité dans nos pays industrialisés impose, plus que jamais, de réduire toutes les formes de pénibilité.



Le 22 novembre 2012 :

Conférence World Café «*Comment améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail*»

Dans le cadre de la Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail, l'Inspection du travail et des mines (ITM) en partenariat avec la CSL a lancé une conférence-débat «*Ensemble pour la prévention des risques*».

Cette conférence à destination des travailleurs désignés, des coordinateurs sécurité et santé et des délégués à la sécurité s'est déroulée sous forme d'un «*World Café*» où les 150 participants ont été invités à trouver ensemble des solutions pour améliorer la sécurité et la santé au travail.



Le 28 novembre 2012 :

Les entretiens BEST 2012 au Luxembourg

Les entretiens de BEST est un cycle de workshops thématiques organisé par le réseau BEST, dont la CSL fait partie, dans l'espace économique et géographique de la Grande Région.

Le réseau réfléchit aux questions du travail dans ses dimensions humaines et sociales, pour agir en faveur de la santé et du bien-être au cœur des organisations.

L'invité d'honneur des entretiens Best 2012 a été Gilles Finchelstein, directeur général de la Fondation Jean Jaurès depuis 2000 et directeur des études du Groupe Havas. Son exposé portait sur le «*le nouveau monde économique qui est régi par la dictature de l'urgence*».

Par la suite, des tables rondes composées d'experts luxembourgeois et français en matière de bien-être et santé au travail et des ressources humaines ont échangé leurs expériences et points de vue en la matière.



Cycle de conférences sur la formation

Consacrant une large part de son activité à la formation initiale et professionnelle, la Chambre des salariés souhaite informer le public des avancées à ce niveau.

Le 25 novembre 2010 :

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

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

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



Le 16 juin 2011 :

Conférence «*Percer – dans une société d'excellence*»

La Chambre des salariés en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale et la Formation professionnelle a organisé en juin une conférence avec Gunter Dueck, professeur de mathématiques et chef de la technologie chez IBM en Allemagne.

Le thème de la conférence portait sur les futurs emplois à créer suite aux développements des nouvelles technologies dans le monde du travail.



Le 12 octobre 2011 :

Conférence «ECVET : introduction, expériences et points forts»

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



Le 16 novembre 2011 :

Conférence «Learning is innovation, innovation is learning»

L'Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie (ANEFOPRE) et la Chambre des salariés ont invité Dimis Michaelides, consultant, écrivain, orateur et magicien à une conférence commune.

C'est devant une salle comble que l'orateur a expliqué comment on peut accroître le potentiel créatif des individus et des entreprises et ainsi développer durablement une culture de l'innovation.



4.2. La présence à des manifestations organisées par de tierces organisations

La présence de la CSL à des événements drainant son public cible fait partie intégrante de sa stratégie de communication.

Ainsi, afin de promouvoir directement ses activités et d'instaurer un dialogue direct avec ses ressortissants, la Chambre des salariés a participé à 19 manifestations de 2009 à 2012.

Du 13 au 15 mars 2009 :

Présence de la CSL à la Bourse nationale de l'emploi

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.

C'était l'occasion de pouvoir informer le public multiculturel présent pendant ces 2 jours sur les missions et les activités de la nouvelle Chambre.



Les 13 mai 2009 :

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 la 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 professeur 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); le professeur William Dab, titulaire de la chaire Hygiène et Sécurité au Cnam et ancien directeur de la santé au ministère de la Santé en France.

Les 20 et 21 novembre et 3 et 4 décembre 2009 :

La CSL présente aux congrès nationaux du LCGB et de l'OGBL

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



Les 19, 20 et 21 mars 2010

Participation au 27^e Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté organisé par le CLAE

Afin de mieux faire connaître les mœurs et les cultures des autres, le festival permet de contribuer activement à l'intégration des étrangers.

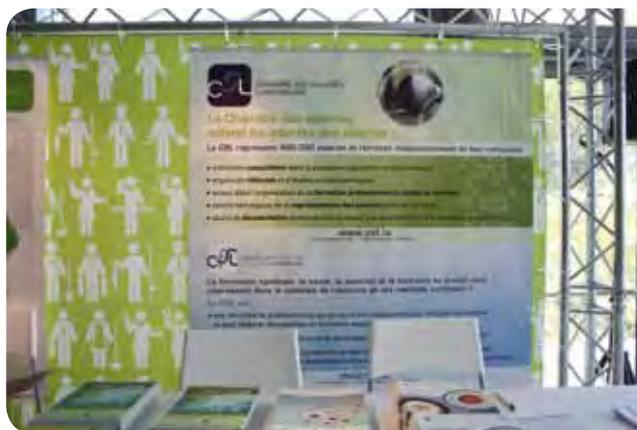
De nombreux visiteurs ont eu l'occasion de s'informer au stand de la CSL où les offres de formation continue ainsi que les nouvelles brochures d'information sur le droit du travail étaient mises à disposition.



Le 28 avril 2010 :

Forum de la sécurité et de la santé au travail

La Chambre des salariés a été présente à la 3^e édition du Forum de la sécurité et de la santé au travail qui s'est tenu à l'Institut de formation sectoriel du bâtiment dans le cadre de la « Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail » afin de promouvoir les activités et les formations qu'elle offre dans ce domaine. À cette occasion, les responsables du CFSL ont présenté l'étude TNS-ILRES sur le bien-être au travail. La CFSL a également participé à la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail organisé par l'UEL à Bettembourg en animant un workshop au sujet de l'étude de la CSL sur le bien-être au travail



Le 23 octobre 2010 :

La Chambre des salariés a été présente au 64^e congrès ordinaire de la FNCTTFEL Landesverband

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

Le 20 novembre 2010 :

Participation à la conférence nationale pour l'intégration organisée par l'Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI) : « S'écouter et agir : Haut a Muer / Aujourd'hui et demain »

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

Du 4 au 6 mars 2011 :

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

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



Les 19 et 20 mars 2011 :

Participation au 28^e Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté organisé par le CLAE

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



Le 30 mars 2011 :

«Forum sécurité et santé au travail» à la Foire Internationale du Luxembourg (FIL)

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

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



Le 5 juin 2011 :

«Lernfest» de la Landesakademie à Echternach

La devise du Lernfest est «*apprendre avec plaisir*». C'est pourquoi les responsables de la Landakademie ont invité les jeunes et leurs parents à passer une journée dans l'enceinte du Lycée classique à Echternach pour découvrir des workshops instructifs et y participer activement. Outre la mise à disposition des publications concernant l'offre de formation continue

du LLLC, la CSL a proposé gratuitement aux visiteurs le test informatique «*European Computer Driving Licence (ECDL)*», épreuve qui atteste à son détenteur la bonne maîtrise de l'ordinateur.

En outre, la CSL a invité chaque jeune intéressé à participer à un questionnaire de personnalité effectué par deux psychologues.

Le 6 juillet 2011 :

Séance d'information «*Les offres de formation universitaire du LLLC*» à l'Athénée du Luxembourg

C'est également à l'Athénée qu'a eu lieu la présentation des différentes formations universitaires pour adultes. Les professeurs respectifs de chaque formation étaient à la disposition des personnes venues récolter plus d'informations.

Nombreux étaient ceux qui souhaitaient recevoir des renseignements supplémentaires sur le nouveau diplôme d'accès aux études supérieures universitaires (DAEU).



Les 13 et 14 octobre 2011 :

La CSL et la REEL 2011

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



Le 9 mars 2012 :

Moovijob

Le Luxembourg Lifelong Learning Center était présente au Moovijob Tour DeLux.

Il s'agit du premier salon de l'emploi, de recrutement et de carrières au Luxembourg. Plus de 100 entreprises luxembourgeoises issues du milieu juridique de la banque, de la finance, de l'assurance et de l'audit, de l'informatique et du consulting, du commerce et de la distribution, de l'industrie, des services à la personne et aux entreprises, de la santé, du BTP et de l'Horeca ont pu accueillir plus de 7.000 candidats.



Le 13 mars 2012 :

Case Study Cisco in Luxembourg

Afin de promouvoir la formation « Cisco » qu'a offert le Luxembourg Lifelong Learning Center au printemps 2012, la CSL n'a pas hésité à être présente à cette manifestation.



Les 16 et 17 mars 2012 :

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

La CSL était aussi présente au 29^e Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté, organisé par la CLAE. Afin de mieux faire connaître ses missions et activités, elle avait mis à la disposition des visiteurs une panoplie de publications portant sur le thème des droits des salariés, d'intérêt plus généraux et sur les offres de formation continue du LLLC.

Le 26 avril 2012 :

Forum sécurité et santé au travail

Dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, la CSL était présente au Forum sécurité et santé au travail.

Elle a proposé une documentation variée en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail et a présenté ses différentes offres de formation y relatives.



Les 19 et 26 juin, 8 octobre et 21 novembre 2012 :

Séances d'information grand public «Aides à la formation» pour particuliers

L'INFPC, Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue, a présenté à quatre reprises les différentes mesures pour particuliers d'aides à la formation dans les locaux du LLLC.

Les participants à la séance se sont vu remettre par la même occasion la brochure des «Cours du soir et autres formations» du LLLC.



Les 26 juin 2012 et 20 juin 2013 :

Séance d'information pour formations universitaires et spécialisées

Le LLLC a organisé une séance d'information à l'Athénée du Luxembourg pour présenter en détail ses différentes offres de formation supérieure.

Les personnes présentes ont pu recevoir des renseignements supplémentaires et personnalisés par les professeurs de chaque formation présentée.



4.3. Les rencontres et entrevues

Tout au long de ces 4 années, les membres de notre Assemblée plénière, la direction et le secrétariat ont eu des échanges de vues avec différents ministères et organisations de la société civile luxembourgeoises et étrangères.

Le 25 septembre 2009 :

Rencontre avec le ministre du Travail et de l'Emploi

Le 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 les directeurs Norbert Tremuth et René Pizzaferrì.

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 socioéconomiques 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 Pizzaferrì, 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 2009 :

Rencontre avec le ministre du Travail et de l'Emploi et les membres de l'Assemblée plénière

Le 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 future politique économique et sociale.



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 Pizzaferrì, directeur et Marc Glesener, vice-président.

Le 15 décembre 2009 :

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 2009-2014.



L'Assemblée plénière.



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

Le 27 mai 2010 :

Visite de l'AK Burgenland

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



Les 25 et 30 juin 2010 :

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

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



Le 27 août 2012 :

La CSL accueille IG Metall Völklingen

La section du syndicat professionnel IG Metall de Völklingen a rendu visite à la Chambre des salariés. Avant d'avoir une entrevue avec ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, la direction de la Chambre leur a présenté le principe de l'indexation automatique et la politique de l'assurance sociale au Luxembourg.



Le 27 septembre 2012 :

Rencontre entre des journalistes sarrois et la CSL

Dans le cadre de la journée d'études 2012 de la Landespressekonferenz Saar, la CSL a accueilli 30 journalistes de la Sarre. Après avoir brièvement décrit les missions et activités de la CSL, un échange de points de vue sur la situation économique et sociale au Luxembourg par rapport à la Sarre a eu lieu.



Le 23 octobre 2012 :

Rencontre avec le CES de la République de Guinée

Le Conseil économique et social (CES) luxembourgeois, en coopération avec le CES de la République de Guinée, a initié un programme de formation intitulé «*Pour un dialogue social basé sur un meilleur accès à l'information statistique*».

Dans ce contexte, la Chambre des salariés a accueilli des stagiaires du CES de la République de Guinée pour leur présenter son rôle consultatif au sein des institutions luxembourgeoises, ainsi que ses travaux et analyses statistiques.



Le 27 novembre 2012 :

Accord de coopération avec l'AKOÖ pour développer le «*Quality of Work Index Luxembourg*»

Le 27 novembre 2012, la CSL et l'Arbeiterkammer Oberösterreich (AKOÖ) ont signé un accord de coopération à Vienne qui permet l'échange d'informations, d'expériences et de conseils sur le projet du développement d'un index luxembourgeois de la qualité du travail et d'une étude sur le bien-être des salariés.



4.4. La séance académique : « Le rôle du BIT dans le 21^e siècle »

Le 24 mai 2011, dans le cadre de la 100^e session de la Conférence internationale du Travail, la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) a eu l'honneur d'organiser une séance académique consacrée au «rôle du Bureau international du Travail dans le 21^e siècle».

Cette cérémonie, qui s'est déroulée au théâtre d'Esch-sur-Alzette, a été rehaussée par la présence de S.A.R. le Grand-Duc Henri.

La séance académique, qui a réuni plus de cent cinquante invités dont de nombreuses personnalités du monde politique, social et économique luxembourgeois, a permis de mettre en lumière l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Celle-ci se distingue comme la seule agence des Nations unies dont les membres sont des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Cette configuration tripartite en fait un espace unique où les gouvernements et les partenaires sociaux de la quasi-totalité du globe peuvent comparer leurs politiques nationales et discuter, ouvertement et sur un pied d'égalité, de leurs expériences.

Forum international, l'OIT permet aux organisations syndicales du monde entier de se rencontrer, d'échanger et de mener des luttes communes au niveau de la planète.

Si l'aspiration à la justice sociale constitue une preuve de progrès et de civilisation, elle favorise également l'affermissement de la paix entre les peuples. Dans cette optique, les éminents intervenants de la séance académique, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, Monsieur Dan Cunniah, directeur du Bureau des Activités pour les Travailleurs du BIT, et Monsieur Denis Scuto, enseignant-chercheur à l'Université du Luxembourg, ont pu souligner tous les efforts entrepris au fil des années par l'OIT.

Par cet événement, la CSL tenait à rappeler le rôle essentiel joué par l'OIT pour la promotion de la justice sociale et des droits internationalement reconnus de la personne humaine et du travail.



4.5. Les 40 ans de formation continue à la Chambre des salariés

2011 est marquée par le 40^e anniversaire des activités de formation continue de la Chambre des salariés. Le LLLC a entrepris une restructuration en profondeur des cours du soir dans le but de favoriser davantage la participation de la population adulte aux formations proposées.

Trois grandes manifestations ont eu lieu pour célébrer les quatre décennies de formation continue :

- **Le 27 juin 2011** : Séance d'information sur la refonte des cours du soir à l'Athénée du Luxembourg.
- **Le 28 septembre 2011** : Le LLLC fête 40 ans de formation continue au Trampsschapp.
- **Le 15 mars 2012** : Séance académique au Trampsschapp.

Le 27 juin 2011 :

Une session d'information grand public sur la «*Refonte des cours du soir*»

À l'été 2011, lors d'une séance d'information grand public, la Chambre des salariés a présenté une refonte du système des cours du soir pour mieux coller aux nouvelles attentes des salariés.

Certains profils de formation ont évolué ces dernières années et ne sont plus cohérents. C'est pourquoi le LLLC a décidé de mettre en place une nouvelle structure pour ses cours du soir :

- structure simplifiée et modernisation des offres de cours ;
- les niveaux internes au profil ont été abolis, chaque profil compte désormais un tronc commun de 4-5 cours avec un ou deux cours au choix ;

- de nouveaux profils ont été construits autour de professions ou de domaines d'activité particuliers ;
- création de fiches descriptives pour mieux appréhender les différentes offres de cours.

La session d'information grand public, qui a eu lieu à l'Athénée de Luxembourg, sortait un peu de l'ordinaire. Les nouveaux profils ont été présentés sous forme de sketches par Claude Frisoni, écrivain, acteur, régisseur et directeur du Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster (CCRN), et par des chargés des cours du LLLC.



28 septembre 2011 :

Fête des 40 ans de formation continue

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

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

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



15 mars 2012 :

Une séance académique sur le thème «Acquérir une formation, la parfaire ou se reconvertir : les enjeux de la formation continue»

Au printemps 2012, pour clôturer les festivités du 40^e anniversaire du Luxembourg Lifelong Learning Center, la Chambre des salariés a organisé une séance académique couplée à la traditionnelle remise des diplômes universitaires au Tramsschapp à Luxembourg-Limpertsberg.

Cette manifestation a été rehaussée par la présence de la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, Mady Delvaux-Stehres, et de Charles Kleiber, ancien secrétaire d'État suisse à l'Éducation et à la Recherche. Ce dernier a tenu une conférence sur l'évolution de la connaissance collective et ses conséquences.

Le président de la CSL, Jean-Claude Reding, a souhaité la bienvenue aux invités et a rappelé à cette occasion les grands objectifs de la stratégie EUROPE 2020. Cette dernière prévoit que 40% des jeunes devraient détenir d'ici là un diplôme d'enseignement supérieur. Actuellement, le pourcentage de titulaires de diplômes tertiaires est de 35% au sein de la population luxembourgeoise. Pour la tranche d'âge entre 25 et 34 ans, ce taux dépasse même les 40% visés par l'objectif EUROPE 2020. Mais le président demande de rester vigilant. «*Le fait d'avoir atteint un objectif ne doit mener*



ni à une attitude passive ni à la non action, mais doit être considéré comme un encouragement à faire progresser les démarches dans le domaine de l'éducation».

C'est dans le cadre de la stratégie EUROPE 2020 que l'action du Luxembourg Lifelong Learning Center prend toute son importance. Les nombreuses formations de niveau universitaire du LLLC permettent d'augmenter sensiblement le nombre de diplômés et par là les chances de promotion professionnelle et d'épanouissement personnel.

L'équipe du LLLC a ensuite retracé la formidable aventure des 40 ans de formation continue à la Chambre des salariés.

Par la suite, Charles Kleiber a plaidé dans son exposé sur l'importance de la connaissance dans notre société.

Son analyse partiellement critique et pessimiste envers la société, mais aussi prévoyante et clairvoyante sur l'évolution des connaissances, a abouti sur la thèse que nous nous trouvons à l'aube d'une nouvelle époque de l'intelligence collective. Il existerait une vraie industrie de la connaissance, telle que l'internet. Cependant, Charles Kleiber défend, aussi dans son discours, l'importance d'une démarche interdisciplinaire au niveau des sciences.

Pour terminer la partie officielle de la séance, la ministre Mady Delvaux-Stehres, marraine de la promotion 2012 des diplômés universitaires du LLLC, a remis conjointement avec Jean-Claude Reding plus de 70 diplômes aux lauréats présents à la soirée.

La réception qui a suivi a été accompagnée par le quartet de jazz «Greg Lamy».



**LE SIÈGE DE LA CHAMBRE
DES SALARIÉS (CSL)**

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T 27 494 200
F 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

**LE LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTER (LLLC)**

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



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

**LE CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE (CFSL)**

13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
T 27 494 300
F 27 494 350
www.cfsl.lu
cfsl@cfsl.lu



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG

**LE CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)**

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

CEFOS
CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES
REMICH