



Résolution programmatique

1. Pour une économie au service de l'homme¹

Un système économique progressiste se reconnaît à la répartition équitable des richesses générées. Si l'on considère les dernières décennies, il faut cependant constater que les inégalités ont gagné beaucoup de terrain. Dans presque tous les pays industrialisés, les revenus du pour cent de la population ayant les revenus les plus élevés par rapport aux revenus totaux n'ont cessé d'augmenter depuis le début des années 1980. En plein milieu de la crise, le développement mondial des fortunes a atteint de nouveaux sommets.²

Parallèlement à cette énorme concentration des richesses au cours des dernières années, des dérégulations, libéralisations, privatisations, le démantèlement des prestations sociales, la pression croissante sur les revenus et la flexibilisation du droit du travail ont conduit à une dégradation des conditions de travail et de la qualité de vie pour la majorité des populations européennes.

La répartition équitable des richesses n'est pas seulement une question morale. Une forte inégalité des revenus et fortunes a également des conséquences négatives sur la croissance et la demande de biens de consommation et de services et globalement sur l'évolution économique et sociale. Comme le souligne la conférence pour le développement des Nations unies UNCTAD³, l'inégalité à l'échelle mondiale diminue les chances à la formation ainsi que la mobilité sociale de larges parties de la population. Elle se trouve en opposition directe avec les objectifs du millénaire de l'ONU en matière de lutte contre la pauvreté.

Une politique économique progressiste et moderne doit mettre l'homme et ses besoins au centre et garantir l'égalité des chances. Tous les hommes et femmes doivent avoir accès à l'éducation, à la culture et à la sécurité matérielle. Le tissu social doit être dense. Pour cela, l'État doit être capable d'agir et posséder l'assise financière nécessaire. Il ne doit pas se soumettre aux intérêts des profits de quelques-uns, mais avoir comme objectif le bien commun.

L'OGBL s'engage pour un modèle de société solidaire et équitable. Le néo-libéralisme en est juste le contraire et a en fait largement dépassé sa date de péremption. Il s'est montré incapable d'affronter les grands défis et ne fait qu'enrichir une petite minorité aux dépens de la collectivité. Nous n'avons pas besoin d'une nouvelle répartition du bas vers le haut, mais d'une réduction ciblée de la concentration du capital et d'une répartition équitable de la richesse générée entre le travail et le capital. La valeur ajoutée créée par les salariés ne doit pas être utilisée à des fins de spéculations ou pour augmenter les dividendes des actionnaires, mais plutôt pour des investissements productifs.

1.1. Une plus grande équité fiscale est nécessaire

Une des raisons pour la concentration des fortunes sont, à côté du développement des disparités salariales et de la répartition primaire entre travail et capital, les modifications entreprises à travers le monde au niveau de la législation fiscale, qui ont surtout été favorables aux couches sociales aux revenus les plus élevés⁴. En même temps, d'autres impôts qui concernent surtout les revenus élevés, ont été baissés ou abolis, notamment dans le domaine de l'imposition de la fortune et du capital.

1 Pour des raisons de lisibilité, seule la forme masculine est employée dans la présente résolution. Les femmes sont évidemment prises en considération au même titre que les hommes.

2 D'après un rapport de Capgemini et RBC Wealth Management, les 12 millions les plus riches détenaient ensemble en 2012 46,2 billions de dollars, ce qui correspond à environ 64% du produit mondial brut (72 billions de dollars) ; cité dans l'avis du Conseil économique et social « Perspectives économiques sectorielles à moyen et long terme dans une optique de durabilité. Le secteur financier », 2014.

3 Trade and Development Report 2012.

4 L'OCDE souligne ainsi que dans la moyenne de ses Etats-membres, le taux d'imposition maximal a baissé entre 1981 et 2013 de 66% à 43% ; cf. Focus on top Incomes, 2013, basé sur des recherches faites par les économistes Thomas Piketty, Anthony Atkinson et Emmanuel Saez.



Le même développement peut également être constaté pour le Luxembourg. À cause de la baisse du taux d'imposition maximal (de 58,4% en 1981 à 39% en 2010), de l'abolition de l'impôt sur la fortune (p.ex. en 2003, les recettes provenant de l'impôt sur la fortune s'élevaient à 185 millions d'euros⁵) et de la non-adaptation des barèmes de l'impôt, la charge fiscale pèse de plus en plus lourdement sur les revenus moyens. En même temps, la part des impôts indirects, notamment de la TVA socialement régressive, n'a cessé de prendre une part de plus en plus importante de la totalité des recettes fiscales (de 10,7% en 1980 à 16,7% en 2011⁶).

Il faut contrer cette évolution en favorisant une progressivité plus forte de l'imposition, qui mettra davantage à contribution les salaires véritablement très élevés. Les barèmes d'imposition doivent de nouveau être adaptés régulièrement à l'inflation. L'OGBL est d'avis qu'il est inacceptable que les grandes fortunes participent de moins en moins au financement des tâches d'intérêt commun.



L'imposition forfaitaire du revenu du capital ne résorbe pas le traitement fiscal inéquitable entre le travail et le capital.

Les revenus de capitaux doivent être imposés davantage, les impôts sur la fortune doivent être réintroduits, et la taxe européenne sur les transactions financières doit être mise en place. Une plus forte imposition des gros héritages doit également être envisagée. Les recettes supplémentaires qui en résultent permettront à l'Etat de remplir aussi par le futur les engagements pris dans le domaine social et de renoncer à des dégradations pesant sur les familles. L'augmentation de la TVA ou d'autres impôts indirects et non-progressifs n'est pas la bonne façon de procéder, car ils pèsent justement plus sur les ménages à faibles revenus.

En outre, il est nécessaire de préparer un débat au sujet d'une imposition plus efficace des bénéfices des entreprises. Au cours des dernières décennies tant de brèches fiscales ont été créées pour les multinationales et les grandes entreprises, qu'elles ne paient presque plus d'impôts. Ces brèches doivent être comblées ! L'OGBL estime qu'il serait utile de réfléchir en outre sur des modèles d'imposition des entreprises orientés davantage vers des critères de responsabilité sociale et écologique des entreprises.

Les moyens nécessaires doivent être mis à la disposition de l'Administration des contributions directes, afin qu'elle puisse lutter plus efficacement contre la fraude fiscale, étant donné que p.ex. l'abolition de l'impôt sur la fortune a entraîné la perte d'un moyen de contrôle important pour lutter contre le détournement fiscal.

En outre, le Luxembourg doit s'engager pour mettre un terme à la concurrence ruineuse entre les différents pays européens au niveau de la fiscalité des entreprises.

Les États européens doivent rester capables d'agir pour assurer l'évolution économique, sociale et écologique. Ceci présuppose une augmentation des recettes de l'État. Pour cette raison, l'UE doit s'engager pour assécher les paradis financiers et fiscaux à travers le monde, étant donné que ceux-ci affaiblissent les bases fiscales pour une Europe sociale.

L'OGBL revendique d'être intégré dans les débats au sujet de la réforme fiscale générale annoncée par le gouvernement. Pour assurer que les discussions soient menées en pleine transparence et en connaissance de cause, il faut d'abord établir un tableau clair de la structure, de la part respective des divers éléments de l'imposition ainsi que la situation fiscale générale réelle au Luxembourg.

1.2. Le point de vue de l'OGBL et des syndicats européens sur la politique d'investissements publics

Le passé récent a démontré qu'une politique anticyclique d'investissements peut mener à de bons résultats. Depuis

⁵ Source : CSL.

⁶ STATEC, « Les prélèvements obligatoires depuis les années 1960 », 2013.



2010, l'Union Européenne a néanmoins changé radicalement de cap et a mis l'accent exclusivement sur la réduction des déficits budgétaires et des dettes, cela aux dépens de la population et avec comme résultat la persistance et l'aggravation de la crise économique.

Le diktat d'austérité de Bruxelles et de Berlin a mené dans certains pays de la zone euro à des baisses d'activité dramatiques. En Espagne et en Grèce, un jeune sur deux se retrouve désormais sans emploi. Le manque de perspectives et le désespoir se répandent. Dans ces pays, les marchés locaux s'écroulent, les investissements sont freinés, les emplois de qualité et bien rémunérés deviennent rares.

Néanmoins, les responsables politiques ont cimenté cette politique en l'inscrivant par une série de décisions successives – « Six-Pack », nouvelle procédure du « semestre européen », Pacte Euro-Plus, « Two-Pack », pacte fiscal – dans les traités européens. Ces traités ont été votés avec une large majorité par la Chambre des Députés luxembourgeois et par les autres parlements européens, malgré le fait qu'ils sont synonymes d'une limitation fondamentale des droits de contrôle budgétaires des parlements et malgré toutes les critiques des syndicats européens. Le développement de la conjoncture depuis a cependant confirmé que les critiques de syndicats étaient justifiées.

Le recul des investissements publics, le démantèlement de services publics, la pression imposée par la Commission Européenne sur les salaires et les systèmes de protection sociale font en sorte que le pouvoir d'achat stagne voire diminue, qu'il n'y a plus guère de croissance économique, que les crédits ne sont plus honorés. En même temps, le système financier reste instable et les recettes fiscales diminuent dans de nombreux pays en raison de la faible conjoncture. L'objectif de réduire les déficits publics n'est donc même pas atteint. L'Europe se trouve devant la menace d'une stagnation et d'une déflation de longue durée. Même des économistes du Fonds Monétaire International (FMI) mettent entretemps en garde devant les conséquences négatives de l'austérité sévère.

Un programme d'investissements pour écarter la stagnation et la déflation

Dans ce contexte, et afin de réanimer la conjoncture en Europe, la Confédération européenne des syndicats (CES) revendique un programme d'investissements massifs, qui constitue une alternative porteuse d'avenir à la politique d'austérité de l'UE.

Le programme proposé par la CES a pour but de poser les fondements pour une sortie durable de la crise et pour le développement économique de l'Europe. L'idée principale de la CES est la suivante : des capitaux privés, qui sont de toute façon disponibles et cherchent des possibilités de placement sûres, devraient être déviés vers l'économie réelle. Ces investissements doivent être dirigés vers des domaines prometteurs, comme la production d'énergie durable et l'efficacité énergétique, dans des infrastructures modernes des transports, le renouvellement des bases industrielles, la transformation des infrastructures publiques adaptées aux personnes âgées, l'éducation et la formation continue ainsi que la construction de logements sociaux.

Le Luxembourg n'est pas un îlot. Pour cette raison, il doit défendre également à Bruxelles une politique économique progressiste. Actuellement, le gouvernement luxembourgeois se contente de mettre en œuvre les directives européennes pratiquement sans la moindre critique. L'OGBL ne partage pas l'illusion de croire qu'un budget équilibré va automatiquement générer une économie florissante, créatrice d'emplois. Au lieu de miser sur le seul fait d'économiser, le gouvernement devrait prévoir davantage d'investissements pour renforcer le pouvoir d'achat, maintenir les emplois, développer les infrastructures, créer des emplois dans les domaines socialement et écologiquement judicieux. Au niveau européen, le gouvernement devrait intervenir clairement en faveur d'une révision des traités existants, afin de procurer la marge de manœuvre budgétaire suffisante.

1.3. La finance internationale

La crise financière a démontré que le chemin de la dérégularisation et de l'abandon du contrôle des flux financiers était une impasse.

Ceux qui ne sont pour rien à la crise de 2008 doivent toujours payer les pots cassés. Pendant les années passées, les gouvernements européens ont fait de nombreuses promesses, mais ce qui a été fait reste largement insuffisant pour éviter qu'une crise d'une telle ampleur ne puisse se répéter. Selon certains analystes, d'autres bulles spéculatives sont déjà prêtes à éclater.

Pour l'OGBL, il est important que les activités internationales financières et de crédit soient mises au service de la durabilité sociale, écologique et économique à l'échelle mondiale : l'homme et son environnement sont prioritaires par rapport au profit économique.



Les affaires financières et les produits financiers qui vont à l'encontre de l'intérêt de la collectivité et des pays doivent être repoussés de manière conséquente. Il est vrai que les mesures proposées jusqu'à présent constituent un progrès, mais elles ne vont pas encore assez loin. Il s'est avéré que l'UE est encore plus hésitante en matière de surveillance bancaire que les États-Unis.

La spéculation avec des ressources naturelles ou des vivres est inacceptable pour l'OGBL. L'intérêt général de la communauté internationale ne peut pas être soumis au diktat de la maximisation des profits.

Un système financier international qui sert au développement de l'économie réelle, qui garantit une émission de crédits plus équitables pour les pays en voie de développement et qui protège les ménages de crédits incontrôlables, doit remplacer le modèle actuel. Une telle transformation progressiste du système financier international implique également une discussion sur d'éventuels plafonnements et limitations des revenus injustifiablement élevés de cadres dirigeants et de traders.

2. Les défis européens

Pour l'OGBL, une Europe orientée vers le progrès social, la solidarité et l'équité pour tous est incontournable.

Malheureusement, ces dernières années, l'Europe s'est surtout illustrée par les mauvaises politiques des gouvernements et de la Commission européenne. Sous le prétexte de rendre l'Europe plus compétitive, certains droits des salariés ont été détériorés. En même temps, le chômage n'a cessé d'augmenter, en particulier le chômage des jeunes, mais également le chômage des salariés plus âgés.

Cette situation a déclenché une crise de confiance en Europe. Afin de regagner cette confiance, il est indispensable que toutes les institutions européennes, Parlement, Conseil et Commission, et les gouvernements nationaux mettent enfin en œuvre un changement de politique clair et net.

Ensemble avec d'autres syndicats européens, l'OGBL a identifié les priorités suivantes:

Développement et protection des droits des salariés

- L'autonomie tarifaire ne doit pas être mise en question. L'OGBL et la CES sont strictement opposés à toute intervention de la part de la Commission européenne ou du Conseil européen dans le cadre de la procédure du « semestre européen » dans les systèmes nationaux de fixation des salaires.
- Les accords conclus entre les fédérations patronales et les syndicats dans le cadre du dialogue social européen ne doivent pas être ignorés par la Commission, mais doivent être déclarés d'obligation générale et entérinés par des directives.
- Contre une mise en question des droits des salariés dans le cadre du programme REFIT. Ce programme devrait mener à une simplification des réglementations et à une diminution des charges administratives. Cependant, la Commission européenne prévoit dans ce même contexte de soumettre entre autres les directives concernant la sécurité et la santé sur le lieu de travail, le travail intérimaire, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée à un « fitness check ». L'OGBL s'oppose vigoureusement à une telle évaluation et à la remise en question de directives importantes. Les droits des salariés ne sont pas négociables.
- Renforcement des règles européennes en matière de protection des données par rapport aux droits de personnalité des salariés.
- Faire reculer la précarité de l'emploi au niveau européen.
- Améliorations dans le domaine de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail.
- Extension de la cogestion et des droits syndicaux au niveau européen. Dans un contexte de processus de concentration et de fusion, de la concurrence entre différents sites, de délocalisations ainsi que de l'accroissement de l'importance des réglementations européennes au niveau du droit du travail et du droit social, le renforcement des droits de cogestion et de négociation des salariés et de leurs syndicats est un champ d'intervention primordial.

Introduction d'un salaire social minimum européen

L'Europe a besoin d'un signal socio-politique fort. L'introduction d'un salaire social minimum européen pourrait être un tel signal.



Il ne s'agit évidemment pas d'instaurer un salaire social minimum uniforme avec le même montant minimal dans tous les pays européens, car pour cela il y a trop de différences entre les niveaux de vie et de développement économique des différents Etats européens. Le salaire social minimum doit se situer au-dessus du seuil de pauvreté respectif du pays en question et doit régulièrement être adapté à l'évolution des salaires et des prix.

Des règles claires et équitables pour le marché du travail européen

La directive européenne sur le détachement des salariés doit être améliorée. Elle doit de nouveau être considérée sans équivoque comme standard minimum. La règle « même salaire pour même travail au même endroit » doit aller de soi en Europe. Le principe initial de la priorité des conventions collectives et du droit du travail en vigueur au lieu de travail doit être consolidé. En plus, les moyens de contrôle doivent être renforcés, tout en restant du ressort national. Le non-respect des droits des salariés détachés doit être puni beaucoup plus sévèrement. Il faut garantir que les entreprises doivent être tenues solidairement responsables, afin de ne pas pouvoir se cacher derrière des chaînes de sous-traitance. Il faut mettre un terme aux traitements inégaux et aux discriminations au niveau du droit social qui ont mené à un dumping social faussant la concurrence.

Pour une politique industrielle européenne

Malgré toutes les tendances de fusions et de concentrations au niveau international et malgré le transfert des centres de décision économiques des entreprises industrielles, la politique industrielle reste presque entièrement du ressort national (à l'exception de quelques initiatives prudentes au niveau de la sidérurgie). Cela doit changer et il faut entamer une politique coordonnée pour le maintien de sites industriels à rendement élevé et de haute qualité en Europe. Pour que cette politique industrielle européenne ait un maximum de chances de réussir et d'aboutir, elle devra faire face à une série de défis et impérativement tenir compte de divers axes cruciaux :

- elle devra mettre un terme rapide aux conséquences désastreuses qu'ont sur l'économie réelle tant la crise financière que les politiques d'austérité menées actuellement,
- elle devra pousser le monde de l'industrie à accélérer la transformation vers une économie durable et assurer une transition juste vers une économie à faibles émissions de CO₂,
- elle devra veiller à mettre en place une réelle politique de soutien qui permettra le renforcement de l'industrie en Europe tout en favorisant une politique industrielle active. Cette politique industrielle active doit en priorité viser à développer les instruments existants en faveur des politiques horizontales (emploi, politique fiscale, Recherche et Développement, innovation, formation, etc.).

L'avenir de l'industrie est étroitement lié à la modernisation écologique, à l'efficacité énergétique et à la réduction de la dépendance vis-à-vis des matières premières. Cette réduction doit notamment passer par la chaîne de production, l'éco-conception, le recyclage et l'économie circulaire (qui consiste à recycler en de nouveaux produits les produits en fin de vie, défectueux et invendus).

Tout investissement dans l'industrie manufacturière européenne doit être traité par le biais d'un cadre clair qui doit garantir que l'industrie manufacturière ne se limitera à l'avenir pas seulement à la Recherche et Développement, mais qu'elle mettra en application et au niveau local les résultats de cette Recherche et Développement. Ceci devant évidemment et naturellement se traduire par la fabrication de nouveaux produits ainsi que de l'implantation de nouvelles unités de production.

La progression des activités de Recherche et Développement ainsi que l'utilisation de (nouvelles) technologies de pointe vont fortement augmenter les besoins en emplois qualifiés et hautement qualifiés. C'est entre autres pour cette raison que la perspective de la suppression, de la mutation et de la création d'emplois doit devenir un thème central de la politique de la formation, de l'emploi et de la politique sociale et ceci aussi bien sur le plan européen que national.

Prévoir à temps la planification et l'organisation de la transition professionnelle et de la qualification des salariés dont les emplois sont à terme menacés, est l'un des éléments sociaux les plus importants dont il faudra tenir compte lors de toute restructuration ou de mutation économique.

Il faudra pour cela adopter des politiques de promotion de l'emploi et des possibilités de formation dans l'industrie pour les jeunes travailleurs et les seniors. Ceci pourra se faire tant par l'introduction de périodes de professionnalisation (permettant au salarié de développer ses compétences professionnelles et d'acquérir de nouvelles compétences) que par la promotion du « work based learning » dans le secteur industriel (tel que préconisé dans



l'avis du Conseil Economique et Social daté du 6 juin 2014 portant sur « Les perspectives économiques sectorielles à moyen et à long terme dans une optique de durabilité ». L'apprentissage industriel et la création de centre de formation sectoriels accessibles à l'ensemble des salariés de l'industrie seront un élément clef de cette nouvelle politique d'emploi.

L'établissement de normes de qualité, de normes sociales et de sécurité européennes combinées à de fortes normes environnementales pourrait également constituer un sérieux avantage compétitif pour l'industrie européenne. Afin d'éviter toute distorsion, risque de dumping et délocalisation vers des pays ou des régions appliquant des normes moins strictes, il faudra mettre en place un système de tarification douanière jouant pleinement le rôle de régulateur aux frontières extérieures de l'Union européenne.

A côté de l'ensemble des éléments évoqués ci-dessus, l'Europe et surtout le Luxembourg devront veiller à préserver une place de choix au dialogue social avec une implication toute particulière des salariés et de leurs syndicats dans la mise en pratique de cette politique industrielle.

Pour une réforme progressiste de la directive « Temps de travail »

Ces dernières années, il n'y a malheureusement eu aucun progrès lors des négociations entre les partenaires sociaux sur une révision de la directive européenne sur le temps de travail. En conséquence, l'OGBL invite les responsables politiques à entamer une réforme positive de la directive allant dans le sens des intérêts des salariés en matière de temps de travail ainsi que de la sécurité et de la santé au travail. Une telle réforme doit prévoir que la possibilité de l'« Opt-out » pour certains pays, qui permettent des semaines de travail de 65 heures, soit abolie. En plus, une telle réforme doit respecter les verdicts de la Cour de Justice européenne concernant les services de garde.

Pour le maintien et l'amélioration du réseau EURES

Une première tentative de mettre en place un réseau entre les administrations de l'emploi (SEDOC - Système Européen de Diffusion des Offres et des demandes d'emploi enregistrées en Compensation internationale), qui se limitait aux seules activités de placement, a été abandonnée à l'époque en raison de son manque d'efficacité. Avec l'introduction du réseau européen EURES (EUROpean Employment Service) en collaboration avec les partenaires sociaux, un réseau transfrontalier dans toute l'Europe a été créé, qui promeut la mobilité au-delà des frontières et accomplit un travail important de consultation et d'information aussi bien des employeurs que des salariés. Actuellement, des intentions existent de limiter à nouveau le champ d'activité de ce réseau au seul placement des salariés. En raison du nombre élevé de frontaliers, l'OGBL s'oppose avec véhémence à ce projet et s'engage pour le maintien du réseau dans sa forme actuelle.

Union sociale au lieu d'Union concurrentielle

Le pacte de compétitivité européen est une attaque manifeste contre la démocratie, l'État social et les droits syndicaux. Il met la concurrence à tout prix au centre de toute politique européenne. Cependant, les règles sociales et écologiques ne doivent pas être considérées comme des obstacles pour le marché intérieur, mais se trouver au centre d'une politique faite dans l'intérêt des hommes et des femmes. Ces règles doivent servir de référence pour une intégration européenne réussie. L'OGBL exige par conséquent le remaniement total de ce pacte et soutient la revendication de la Confédération européenne des syndicats d'un protocole social





européen, qui entérine la priorité des droits sociaux par rapport aux libertés économiques au sein de l'Union européenne.

3. La coopération au sein de la Grande Région

L'OGBL estime que la coopération entre les différents syndicats est primordiale dans une région avec plus de 210 000 travailleurs frontaliers.

Les différents syndicats doivent coopérer au niveau de la Grande Région pour éviter que les salariés soient privés de certains droits à partir du moment qu'ils traversent une frontière. Les problèmes liés aux carrières professionnelles mixtes ne sont pas résolus. Dans ce contexte, les interlocuteurs des syndicats sont les instances politiques compétentes de la Grande Région. Il est indispensable que les syndicats parlent d'une seule voix à ce niveau, afin de défendre efficacement les intérêts des salariés.

Il s'agit également d'éviter tout dumping salarial et social. Dans ce domaine, l'OGBL s'engage pour la coopération et l'échange d'informations au niveau de la politique tarifaire.

En fin de compte, l'Europe se fait concrètement également au niveau de la Grande Région. Les décisions et recommandations de la CES doivent également être appliquées au niveau de la Grande Région.

L'OGBL exige de la part du gouvernement une politique pour la promotion de la coopération transnationale dans la Grande Région, qui ne se limite pas à traiter et à élargir les aspects de la politique de l'emploi (comme p.ex. l'approfondissement de la coopération entre les administrations de l'emploi et la participation au financement des indemnités de chômage), mais qui comprend également tous les domaines d'un développement social et économique durable.

La coopération au sein de la Grande région s'avère être un instrument efficace pour utiliser pleinement les potentiels sociaux et écologiques et les masses critiques dans les différents domaines : clustering et coopération économique, collaboration entre les universités, les institutions de recherche et de développement, développement de synergies en matière de formations, coopération dans le domaine des soins de santé, coordination au niveau des transports, de l'aménagement du territoire et de l'environnement, organisation commune de la garde d'enfants, représentation commune des intérêts par rapport aux sujets économiques, sociaux et écologiques au niveau européen.

L'OGBL continuera à s'engager résolument à tous les niveaux qui lui sont accessibles pour le développement économique et social commun de la Grande Région.

4. La protection du climat est une nécessité

À cause des défis existentiels qu'entraîne le changement climatique global, l'OGBL appuie les revendications de la Confédération syndicale internationale (CSI) en faveur de l'élaboration d'un cadre ambitieux pour la protection du climat à l'échelle mondiale et de mesures équitables pour assurer la transition vers une économie sobre en carbone.

Ce changement nécessaire sera d'autant plus difficile à communiquer à la population et à mettre en œuvre, si la discussion se focalise uniquement sur des mises à contribution et des « sacrifices » supplémentaires. Le défi consiste plutôt à réaliser cette transition sans qu'elle n'entraîne ni une perte de niveau et de qualité de vie, ni de nouvelles exclusions ou injustices. L'expérience nous montre de toute façon que la prospérité et la sécurité sociale, le développement économique et social préparent mieux la société à se protéger contre les changements climatiques à venir et la possible augmentation de situations climatiques extrêmes (il suffit de comparer le nombre de victimes lors de catastrophes naturelles d'une même ampleur dans des pays en voie de développement ou dans des pays industrialisés).

Le maintien du pouvoir d'achat est en même temps une condition cruciale pour permettre aux ménages à revenu faible ou moyen de consommer de manière durable et d'entreprendre des investissements en faveur de l'efficacité énergétique (p.ex. rénovation du domicile, réfrigérateurs et autres appareils électroménagers à basse énergie...). Dans ce sens, des attraits financiers et fiscaux peuvent tout à fait jouer un rôle positif pour réorienter la consommation dans la direction de la soutenabilité et de la promotion de l'efficacité énergétique. Il faut cependant veiller à ce que ces incitations ne soient pas organisées de manière à ce qu'elles soient réservées dès le départ aux ménages à revenus élevés, qui profiteraient ainsi, à terme, d'un pouvoir d'achat renforcé par rapport aux ménages à revenus moyens ou faibles, en raison des économies faites au niveau des dépenses d'énergie. Dans ce cas, les mesures ne



mèneraient pas à une péréquation sociale, mais au contraire, renforceraient encore les déséquilibres sociaux. Il faudrait donc trouver différentes voies afin de garantir aussi bien l'efficacité sociale que l'efficacité énergétique par un échelonnement social de ces mesures, par exemple sous forme de la dégressivité de primes selon l'importance du revenu imposable.

L'OGBL s'oppose à une réforme écologique des impôts, si celle-ci augmenterait en premier lieu la part des impôts sur la consommation par rapport à l'imposition progressive des revenus. Ces questions devraient être traitées dans le cadre de la discussion sur une réforme globale des impôts.

Au niveau européen et international, l'OGBL soutient la revendication de la CES concernant une taxe sur le CO₂, qui devrait faire partie d'un concept global de politique environnementale et non pas s'orienter en premier lieu aux exigences de la logique budgétaire. Les recettes de cette taxe devraient être utilisées pour des buts précis, à savoir pour subvenir aux frais de modification et de transition vers des emplois sobres en dioxyde de carbone, pour des aides sociales échelonnées et des compensations pour l'augmentation des prix d'énergie ainsi que pour la promotion de mesures de protection climatique dans les pays en voie de développement.

En rapport avec les conséquences sociales, qui ont un impact direct – positif ou négatif – sur le niveau de l'emploi, l'OGBL propose de procéder secteur par secteur par la voie du dialogue social, c'est-à-dire moyennant négociations et accords entre les partenaires sociaux, dans l'objectif de permettre le passage à des formes de production faibles en dioxyde de carbone et d'utiliser en même temps les potentiels pour la création des dits « green jobs » (emplois verts), en vue d'assurer une qualité de travail, d'habitat et de vie plus élevée pour toutes les couches de la population. L'OGBL propose à cet égard d'entreprendre des analyses prospectives, afin de prévoir à temps les conséquences sur l'emploi, les besoins en programmes de formation initiale et continue, l'organisation des transitions professionnelles et de la protection sociale, et de pouvoir agir de manière préventive.

Pour la mise en œuvre d'une stratégie énergétique nationale

Les cinq éléments prioritaires pour une stratégie énergétique nationale sont pour l'OGBL :

- Des efforts en vue de l'amélioration de l'efficacité énergétique,
- La diminution de la dépendance de sources d'énergie non-renouvelables par la promotion des énergies renouvelables au Luxembourg,
- Le refus de l'énergie nucléaire – en tant que membre du « Comité national d'action contre l'énergie nucléaire », l'OGBL soutient la revendication de ce dernier pour une attitude proactive du gouvernement dans le cadre des discussions au sein de la Grande région, notamment contre une prolongation de la durée de vie de la centrale de Cattenom, et aussi au niveau européen,
- Des investissements dans la qualité de l'infrastructure énergétique,
- L'expansion des transports publics.

L'OGBL s'oppose aux tendances à la privatisation et à la libéralisation du secteur énergétique exigée par l'UE.



En pratique, la libéralisation mise en œuvre jusqu'à maintenant s'est traduite, malgré toutes les affirmations contraires, principalement par une hausse des prix pour le consommateur, alors que les profits des grandes multinationales de l'énergie se sont décuplés. L'OGBL se positionne clairement comme défenseur du secteur énergétique en tant que service public. La sécurité d'alimentation doit rester garantie ; de même, l'accès à l'énergie doit rester abordable pour tous.

5. Faire avancer la démocratisation du monde du travail

5.1. Cogestion au sein de l'entreprise

Pour l'OGBL, la question des possibilités de cogestion au sein de l'entreprise est un domaine central du travail syndical. La cogestion est issue d'un long processus historique qui a pour origines des raisons et des buts très variés.

La cogestion est censée donner aux salariés la possibilité d'influer sur les décisions au sein de l'entreprise. Cela concerne d'une part le règlement interne de l'entreprise, les conditions de travail ainsi que la gestion du personnel, mais aussi, d'autre part, les décisions économiques sur le développement et l'avenir de l'entreprise et sur les emplois. La cogestion doit parfaire l'orientation entrepreneuriale visant la maximisation des profits par la prise en compte explicite des intérêts des salariés pour une sécurité de l'emploi à long terme, des conditions de travail humaines et la participation au succès économique. En plus, la cogestion est considérée par l'OGBL comme moyen de contrôle du pouvoir économique et comme faisant partie d'un large processus de démocratisation de l'économie.

Sans démocratisation de l'économie, la démocratie parlementaire ne peut pas non plus fonctionner d'une manière satisfaisante. Le citoyen libre et émancipé ne peut pas se convertir en sujet hétéronome au sein de l'entreprise.

Il faut donc des délégations du personnel dans les entreprises, qui fonctionnent bien et sont capables de faire leur travail. La délégation du personnel est presque toujours l'unique interlocuteur pour le salarié qui défend ses intérêts individuels et collectifs par rapport à l'employeur.

La législation actuelle date des années 1970. Personne ne contestera que le monde du travail ait considérablement changé depuis cette époque. Le Luxembourg compte aujourd'hui un grand nombre d'entreprises avec des conditions de travail très différentes. Nous sommes très éloignés de l'entreprise industrielle classique avec sa manière de fonctionner uniforme. Les délégués du personnel ont aujourd'hui besoin de plus de possibilités matérielles pour exercer leur mandat, en particulier, lorsqu'on prend en considération les moyens de communication modernes. En outre, les délégués du personnel doivent avoir la possibilité de recourir à leur discrétion à des expertises externes.

En plus, il faut développer les crédits horaires déjà existants, notamment pour tenir compte des exigences plus grandes, comme par exemple dans le domaine de la formation continue des salariés, de la sécurité de l'emploi, de l'organisation du temps de travail et de la lutte contre les discriminations.

Il s'ajoute que la structure économique des entreprises est devenue de plus en plus compliquée. Pour cette raison, de nombreux niveaux de décisions différents ont été instaurés. Un contrepoids correspondant doit donc être mis en place, en renforçant la représentation des salariés aux instances de décision de l'entreprise et en l'étendant à tout type d'entreprise.

Les possibilités syndicales de soutien aux délégués du personnel doivent être améliorées.

Le mandat du délégué du personnel est un devoir difficile et exigeant. Afin de bien accomplir ce devoir, chaque délégué doit avoir beaucoup plus de possibilités pour suivre des formations. De même, le fait d'occuper un mandat de délégué ne doit pas avoir des répercussions négatives sur ses perspectives en termes de carrière professionnelle.

Enfin, la protection contre le licenciement du délégué doit être repensée et élargie. L'OGBL fait ici référence à ses publications dans ce domaine et à sa prise de position détaillée concernant le projet de loi, qui se trouve toujours et depuis bien trop longtemps sur la voie des instances.

5.2. Dialogue social au niveau national

L'OGBL souligne l'importance de la concertation sociale et économique au niveau national. Malheureusement, celle-ci a souffert ces dernières années d'une attitude de blocage et de boycott de la part du patronat, qui s'est retranché de plus en plus derrière des revendications maximales, mais également d'un manque de préparation et d'engagement du côté des représentants du gouvernement.



Pour l'OGBL, le comité de coordination de la tripartite doit à nouveau remplir son rôle initial d'instrument de crise. La tripartite ne doit être ni une réunion alibi, ni un gouvernement bis, mais doit être réunie à chaque fois qu'il est nécessaire de trouver des solutions consensuelles par la voie du dialogue social pour les problèmes économiques et sociaux reconnus.

En outre, l'OGBL exige une revalorisation de la fonction consultative du Conseil économique et social (CES) en tant qu'instance indispensable du dialogue social national. Le CES doit de nouveau remplir pleinement ses missions légales, plus particulièrement son avis annuel sur la situation économique, sociale et budgétaire. Il doit également être plus fortement intégré dans les consultations dans le cadre du « semestre européen ».

L'OGBL s'oppose au gain d'influence de plus en plus important de lobbies au service du patronat au dépens des institutions existantes du dialogue social, et à l'établissement de nouvelles instances sans participation syndicale, en particulier les « Hauts comités » sectoriels (place financière, industrie, PME ...). L'OGBL demande d'être intégré dans les travaux de ces comités afin que les intérêts légitimes des salariés ne soient pas négligés lors de l'élaboration des orientations générales au niveau sectoriel et afin d'intégrer les représentants des salariés, avec leurs compétences et leurs connaissances des problèmes sur le terrain, dans la discussion.

Enfin, l'OGBL demande un renforcement des investissements dans les outils (notamment les modèles de prévision socio-économiques) qui permettent une prise de décision éclairée et équilibrée en matière de politiques sociales, fiscales, environnementales, de mobilité et de logement.

L'éclairage à apporter concerne non seulement la dimension financière de ces politiques (coût-bénéfice global), mais aussi leurs dimensions sociale (effets redistributifs) et qualitative (évaluation des impacts réels sur le terrain), que ce soit à court ou plus long terme dans une optique de soutenabilité.

Ces outils, ou à tout le moins le descriptif précis de leurs contenus et des hypothèses sous-jacentes menant aux conclusions, devraient être développés avec un souci renforcé d'objectivité et d'impartialité. En ce sens, ils devraient être rendus accessibles à l'ensemble des partenaires sociaux, en toute transparence, pour un dialogue constructif menant à des politiques basées autant que possible sur les faits.

6. Pour une politique tarifaire offensive et continue

L'OGBL s'engage jour après jour pour une politique tarifaire continue et défend les acquis des salariés. Pour l'OGBL, la politique salariale se compose de trois domaines complémentaires :

1. du salaire social minimum légal ;
2. de l'adaptation automatique légale des salaires et traitements à l'évolution des prix, c.à.d. au taux d'inflation (Index) ;
3. des négociations tarifaires entre syndicats et employeurs.

Ces trois éléments forment un tout. Sans salaire social minimum ou sans adaptation automatique des salaires au coût de la vie, les négociations tarifaires entre employeurs et syndicats seraient substantiellement modifiées.

Le salaire social minimum ne doit pas être remis en question

Le salaire social minimum est une composante importante du paysage salarial luxembourgeois. Il fixe un niveau minimal de revenu et empêche une compétition par le bas dans le domaine des salaires. Pour maintenir sa valeur, il est indispensable de maintenir, en plus de l'indexation, son adaptation périodique à l'évolution des salaires (ajustement).

L'OGBL rejette avec insistance les attaques persistantes des employeurs contre le salaire social minimum à Luxembourg. En réalité, le salaire social minimum est encore trop bas par rapport au coût élevé de la vie et en comparaison au salaire médian. Pour cette raison, l'OGBL revendique une augmentation structurelle du salaire social minimum, afin de le revaloriser par rapport au seuil officiel de pauvreté et d'éviter la pauvreté au travail. Le modèle prôné par le patronat d'un subventionnement étatique du salaire social minimum est également rejeté par l'OGBL. L'argent public ne doit pas servir à favoriser des salaires plus que modestes !

Pour l'index

L'adaptation automatique des salaires à l'inflation maintient le pouvoir d'achat et empêche des pertes de revenu. L'index est une des pierres angulaires des relations sociales luxembourgeoises. Il contribue de manière décisive à la



paix sociale et à l'évolution économique globale du Luxembourg. L'index permet de viser, lors des négociations pour les conventions collectives, de manière précise l'entreprise ou le secteur et d'adapter le cadre des négociations à la situation spécifique.

L'OGBL constate avec satisfaction que son engagement durant les dernières années a porté ses fruits et que ni le patronat, ni la politique n'ont pu imposer une dégradation structurelle durable du mécanisme indiciaire. Le gouvernement prévoit désormais de retourner au fonctionnement normal de l'index. L'OGBL va continuer à lutter de toutes ses forces pour le maintien du système de l'index et s'opposera à toute nouvelle manipulation de l'index.

La politique tarifaire de l'OGBL

La négociation de conventions collectives est l'une des missions principales de l'OGBL. Cependant, l'OGBL ne se considère pas comme une simple machine à salaires. De nombreux aspects des conditions de travail font également partie des négociations tarifaires, de même la création d'emplois décents et sûrs avec des perspectives de développement. La formation continue, la protection contre la discrimination, la sécurité et la protection de la santé en font aussi bien partie que l'organisation du temps de travail.

À cause de la politique économique européenne uniquement orientée vers l'offre, la pression sur les revenus des salariés a constamment augmenté depuis le début de la crise. Cette situation est bien entendu exploitée par les employeurs, qui essaient à travers toute l'Europe de pousser les salariés et leurs syndicats dans une compétition ruineuse de dumping salarial.

L'OGBL résiste à cette pression en maintenant son concept offensif de politique tarifaire. Les gains de productivité dans les entreprises doivent profiter aux salariés et l'évolution des revenus doit être en accord avec l'évolution de la productivité.

Notre système de négociations permet au niveau des secteurs et des entreprises de signer des conventions sur mesure, qui prennent en compte la situation économique de chaque entreprise.

L'OGBL est conscient que les syndicats européens doivent resserrer les rangs, afin d'être en mesure de se défendre avec succès contre des chantages de ce type. Par conséquent, la CES doit être renforcée, et la possibilité de signer des conventions collectives de travail à l'échelle européenne doit être créée. Cela signifie également que le droit de grève européen doit être ancré dans la loi.

L'OGBL exige de la part du gouvernement luxembourgeois de s'engager avec insistance à l'échelle européenne pour de telles mesures progressistes.

A côté de la hauteur des accords salariaux, la pression sur les salaires dans les entreprises est aussi exercée via l'introduction des dits « salaires liés aux performances ».

Sous le prétexte de payer chacun selon sa performance, les employeurs essaient de rompre la solidarité entre les salariés et d'augmenter ainsi la pression. En outre, les salariés doivent constamment se soumettre à des entretiens indignes, lors desquelles leur performance est sensée être évaluée. À cette occasion des critères d'évaluation sont utilisés, qui souvent n'ont rien à voir avec une situation de travail humaine et digne.

La pression est également exercée sur les salaires d'entrée. L'objectif est d'abaisser le niveau des salaires à moyenne échéance par le rabaissement des salaires d'entrée. L'OGBL continuera à s'opposer à cette tendance.

À cause de l'augmentation des problèmes d'ordre procédural lors des négociations salariales, mais également dans le cadre de la procédure de conciliation, l'OGBL exige de la part du gouvernement d'entamer une réforme progressiste de la loi sur les conventions collectives de travail.

Pour une extension de la couverture conventionnelle

Le fait qu'au Luxembourg qu'à peine 50% des salariés soient couverts par une convention collective montre que l'OGBL doit se montrer encore plus offensif dans les années à venir, afin de passer outre les difficultés qui empêchent une densification des conventions collectives dans l'économie luxembourgeoise. Il est évident que par rapport au contrat de travail individuel, il n'y ait que le contrat collectif qui puisse garantir une évolution constante des revenus et des conditions de travail pour les salariés. Pour cela il est nécessaire d'entamer des négociations de nouvelles conventions collectives sectorielles et d'entreprise, notamment dans les secteurs à faible couverture conventionnelle.

L'offensive de l'OGBL en matière tarifaire doit également s'étendre aux salariés ayant une qualification supérieure, qui sont légitimement ou à tort classés par les employeurs dans la catégorie des cadres. Pour les premiers, il s'agit



ici d'appliquer la possibilité de conclure des conventions collectives pour cadres, ouverte par la loi de 2004 sur les conventions collectives.

Pour les autres, qui sont considérés à tort et en contradiction avec les dispositions législatives comme personnel cadre, les conventions existantes et leurs négociations tarifaires doivent être mises en vigueur.

7. Le temps de travail est temps de vie

À cause des attaques permanentes sur le niveau des salaires, le sujet du temps de travail est passé quelque peu au second plan du débat public. L'OGBL est d'avis que la réduction du temps de travail doit de nouveau être mise en avant. Il est étonnant que malgré les progrès technologiques, des processus de production sans cesse plus courts et les gains en effectivité et en productivité qui en découlent, une telle réforme progressiste en faveur d'une amélioration de la qualité de vie et de l'épanouissement personnel des salariés ne soit pas à l'ordre du jour.

Il est cependant vrai que la pression, le stress et les contraintes au sens large ne cessent d'augmenter au lieu de travail. Il est également vrai que de plus en plus de flexibilité et de disponibilité sont exigées des salariés. Cette pression supplémentaire est à l'origine d'absences pour cause de maladie. De plus en plus de salariés n'arrivent plus à l'âge normal de la retraite. Afin de contrecarrer cette évolution, les périodes de référence doivent être fixées plus clairement et négociées de façon plus restrictive. En outre, le temps de travail doit être réduit sans diminution de salaire. Ce n'est qu'ainsi que la sécurité et la protection de la santé au travail peuvent être assurées.

Il est inacceptable que l'augmentation de la productivité amène pour les uns un surmenage et pour les autres le chômage. La réduction du temps de travail est aussi un moyen de lutte contre le chômage. Il est avéré que la réduction du temps de travail crée des emplois. L'OGBL est persuadé que l'objectif du plein emploi doit continuer à être visé et qu'il ne pourra pas être atteint sans réduction du temps de travail. Les marges de manœuvre économiques existent pour réduire progressivement le temps de travail sans perte de salaire. L'OGBL demande par conséquent au gouvernement de légiférer en ce sens après des discussions avec les partenaires sociaux, et de s'engager également au niveau européen en faveur d'un tel changement politique.

Au-delà de la réduction générale du temps de travail, des mesures en faveur d'un meilleur accord entre la vie professionnelle et la vie privée sont à prévoir, comme par exemple une extension des droits de congé pour les besoins de formation continue, familiaux, sociaux ou culturels des salariés. Une telle mesure progressiste serait par exemple l'introduction de droits légaux à un travail à temps partiel volontaire de durée déterminée, pour l'éducation des enfants par exemple, avec droit de retour à un temps plein à la fin de la période. Une telle réforme ne doit cependant sous aucun prétexte dégrader les mesures de protection légales existantes au niveau du travail à temps partiel.

En outre, l'OGBL plaide en faveur de l'instauration de « comptes épargne-temps », pour autant qu'ils soient destinés exclusivement à ouvrir au salarié des possibilités supplémentaires pour la planification et l'organisation de sa vie individuelle. L'OGBL invite le gouvernement à introduire enfin en procédure légale un projet de loi sur base de l'avis du Conseil économique et social de 2004.

8. Chômage et plein emploi

8.1. Rétablir le plein emploi

Le taux de chômage ne cesse de croître au Luxembourg et en Europe. Depuis le début de la crise en 2008, le taux de chômage dans l'Union européenne est en effet passé selon les chiffres d'Eurostat de 7,2% à 11,8%, soit une augmentation de 64%. L'évolution au Luxembourg a été presque parallèle, passant de 4,2% en 2008 à 6,1% en 2014, soit une augmentation d'environ 50%.

Nul ne niera que le chômage est un des problèmes centraux de nos sociétés. Il entraîne la pauvreté, la précarité et l'exclusion chez ceux qui sont directement touchés et suscite l'inquiétude et la peur chez ceux qui ont encore un emploi. Or, le plein emploi ne se crée pas d'une manière spontanée si on laisse faire le marché.

Les recettes néolibérales consistant à impulser la création des emplois en abaissant le coût du travail et en misant sur le dumping salarial ont peut-être contribué à agrandir les marges bénéficiaires des entreprises, elles n'ont pas endigué la croissance du taux de chômage. De même, la croyance qu'un simple retour de la croissance économique restaurerait automatiquement le plein emploi s'est avéré être une illusion. Il ne suffit pas de miser unilatéralement



sur une croissance quantitative de l'offre, sans prendre en compte le besoin de soutenir la demande et de prendre en compte les aspects essentiels de la qualité de vie (travail décent et adéquatement rémunéré, infrastructures de qualité, prise en compte de l'aspect écologique et du caractère limité des ressources naturelles).

Le rétablissement du plein emploi demeure pour l'OGBL l'objectif principal. Puisque toutes les politiques néolibérales ont échouées, l'OGBL revendique un changement de paradigme sociétal dans la politique de l'emploi et du marché du travail et une politique de l'emploi proactive.

8.2. La formation professionnelle continue – un élément essentiel de sécurisation de l'emploi

Pour l'OGBL, la sécurisation durable de la carrière professionnelle et de la perspective sociale de chaque salarié doit être un élément central de toute politique au niveau de la formation professionnelle continue. Au-delà de l'adaptation classique de la qualification professionnelle sont à prendre en considération la perspective de carrière du salarié à long terme, le soutien aux projets professionnels des salariés en matière d'études ou de formations supérieures, ainsi que l'accès à de nouvelles voies et transitions professionnelles comportant une promotion sociale. En parallèle, il importe d'adapter les profils de formation et de qualification professionnels aux nouvelles réalités de la technologie et des processus de production, et notamment en vue de l'adaptation vers une économie à faible émissions de gaz à effet de serre.

Pour l'OGBL, la formation professionnelle continue doit faire partie intégrante de la cogestion à tous les niveaux et être organisées par l'intermédiaire de structures de décision paritaires par l'intermédiaire d'accords nationaux, d'accords tarifaires sectoriels et d'entreprises ainsi que des organes de gestion au sein de l'entreprise.

Les incitations fiscales existantes pour les entreprises ne sont pas suffisantes pour promouvoir efficacement la formation continue et la reconnaissance des compétences acquises par les salariés dans le cadre de formations non-formelles et informelles. Des nouveaux modèles de financement doivent être étudiés. Ainsi, l'OGBL propose de réfléchir à la création d'un fonds national de formation qui serait alimenté selon un modèle de financement solidaire. L'OGBL propose en outre de prévoir des aides de l'Etat échelonnées selon des critères sociaux au niveau du financement privé des formations. Les droits du salarié à un congé individuel de formation et à son financement doivent être élargis davantage. Le financement de l'évaluation, de la validation et de la certification des compétences acquises par un apprentissage non-formel et informel doit être garanti.

L'OGBL propose en outre de développer une offre de possibilités de formation initiale et continue adaptées pour les travailleurs handicapés.

Il ne faut en même temps pas oublier que la formation continue la validation et la certification des compétences

d'un salarié, ont aussi un rôle direct à jouer dans le cadre des actions de reconversion destinées aux demandeurs d'emploi.

Ces efforts en faveur de la formation continue présupposent la reconnaissance et la validation des compétences des salariés acquises au terme d'une formation mais aussi acquises par l'expérience.

L'organisation et la promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) doivent être renforcées afin de permettre aux salariés d'accroître leur mobilité sur le marché du travail.

L'OGBL propose au gouvernement de mettre en place, en concertation avec les partenaires sociaux, des modalités de validation des apprentissages non formels et informels, un système d'évaluation et de certification, qui permettent aux salariés :

- de faire valider les savoirs, les aptitudes et les compétences qu'ils ont acquis grâce à l'apprentissage non formel et informel ;





- d'obtenir une qualification complète ou, le cas échéant, partielle, sur la base d'expériences d'apprentissage non formelles et informelles validées.

En même temps, l'OGBL met en garde contre une confusion des genres entretenue par certaines fédérations patronales, qui essaient d'utiliser l'instrument de la validation des acquis de l'expérience pour mettre en cause le droit au salaire social minimum qualifié pour les salariés justifiant d'une pratique professionnelle d'au moins 10 ans à l'art. L.222-4 du Code du Travail.

8.3. La lutte contre le chômage commence avec la protection des emplois

Renforcement de la protection contre les licenciements économiques

L'OGBL propose de prévoir des obligations supplémentaires à charge de l'employeur avec l'objectif d'éviter des licenciements économiques. En effet, le licenciement économique ne devrait intervenir que si le maintien de la relation de travail s'avère impossible. L'employeur serait alors dans l'obligation de prouver que tous les efforts de formation et d'adaptation ont été entrepris et qu'un reclassement en interne n'est pas réalisable. La même obligation devrait être remplie dans le cas d'une modification substantielle du contrat de travail fondée sur des motifs économiques. Il faudrait par ailleurs introduire des critères sociaux (ancienneté, âge, charges familiales, état de santé), dont les modalités de pondération et d'hierarchie seraient à négocier entre les partenaires sociaux.

L'implication des représentants des travailleurs dans la procédure de licenciement économique serait en parallèle renforcée en introduisant l'obligation pour l'employeur de notifier un projet de licenciement envisagé au préalable à la délégation du personnel. En cas de contestation du licenciement par la délégation du personnel, ce serait alors à l'employeur et non – comme c'est actuellement le cas – au salarié de demander la résolution judiciaire du contrat de travail devant le Tribunal de travail. Si l'employeur refuserait d'appliquer les procédures en vue de la notification de la délégation et du salarié et les délais prévus par la loi, le salarié pourrait alors demander la nullité du licenciement auprès du président de la juridiction du travail.

Un autre élément au niveau de la lutte contre les licenciements économiques abusifs à prendre en considération serait une augmentation des indemnités à verser, afin de leur attribuer un caractère plus dissuasif. Ceci inclut aussi bien l'indemnité pour préjudice moral et l'indemnité de départ.

Renforcer la politique du maintien dans l'emploi

Les dispositions légales sur le maintien dans l'emploi introduites en 2006 comportent des faiblesses fondamentales :

- Il n'existe pour les entreprises aucune obligation légale de procéder à une anticipation de l'évolution des activités de l'entreprise à moyen terme et à long terme ainsi que de leurs répercussions sur la situation professionnelle et sociale des salariés.
- Le concept du « maintien dans l'emploi » ne possède actuellement aucun caractère de mesure à moyen terme ou à long terme et se limite à des mesures réactives au lieu de mesures actives et préventives.
- Il n'existe pour les employeurs aucune obligation de négociations ayant un caractère coercitif. Une procédure légale de conciliation et le droit à des actions syndicales en cas d'échec des négociations ne sont pas ancrés dans la loi.

L'OGBL propose par conséquent de réviser la législation afin de dépasser cette limitation réactive à des problèmes conjoncturels aigus respectivement à des problèmes structurels déjà accentués.

Améliorer la protection en cas de faillite

Il y a trop de faillites au Luxembourg. Il faut donc mieux encadrer et soutenir les entreprises, mais également mieux anticiper des faillites. La législation sur les faillites et les moyens d'action préventives des pouvoirs publics, mais également les sanctions contre les faillites frauduleuses et le personnel des organismes de l'Etat y relatifs doivent être renforcés.

L'OGBL exige la mise en place d'une politique de protection efficace des salariés en cas de faillite d'une entreprise en vue de redresser la situation inégalitaire entre droits des salariés touchés par une faillite et salariés licenciés pour motif économique, notamment en plaçant les créances des salariés au premier rang des privilèges, en autorisant le Fonds pour l'emploi à verser une avance sur le privilège et en faisant coïncider ouverture du droit aux indemnités de chômage avec la date de la faillite. Accessoirement, il est nécessaire de réformer le mécanisme de la « gestion contrôlée ».



8.4. Prévoir des mesures spécifiques de protection des salariés âgés

Plan d'action en faveur des salariés âgés

L'OGBL propose la mise en place d'un dispositif légal pour prévoir l'introduction d'un plan d'action pour la promotion de l'activité professionnelle, pour le bien-être au travail et pour la protection de la santé et de la sécurité au travail des salariés âgés (âgés de plus de 45 ans) dans toute entreprise occupant au moins 50 salariés.

Ce plan d'action est établi et adapté annuellement dans le cadre d'une procédure de codécision entre la direction et la représentation du personnel de l'entreprise.

Les sujets à négocier obligatoirement dans un tel plan d'action sont pour l'OGBL :

- a. L'analyse des besoins et des problèmes spécifiques des salariés âgés en rapport avec la protection de leur emploi, la sécurisation de leur carrière professionnelle, leur formation professionnelle continue, les conditions de travail, leur santé et sécurité au travail.
- b. La stimulation du recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.
- c. L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et mise en œuvre de mesures préventives ayant comme objectif la sauvegarde de la santé, la lutte contre les maladies professionnelles et la promotion du bien-être des salariés sur le lieu de travail.
- d. La prospection et la mise en place de fonctions et d'activités de travail particulièrement appropriées aux besoins de santé et de bien-être des salariés âgés.
- e. La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
- f. Les mesures d'anticipation, de conversion et de transition en relation avec la sécurisation des carrières professionnelles et de la protection de l'emploi.
- g. La formation professionnelle continue adaptée aux besoins du développement des compétences et des qualifications de travail des salariés âgés.
- h. L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite.

Cumul travail à temps partiel / pension partielle

En vue de l'aménagement des conditions de travail afin de favoriser le prolongement de la vie active, de nouvelles dispositions législatives devraient permettre le cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle à partir de l'âge de 57 ans. Un tel accès à une retraite partielle lié à un allègement de la charge de travail hebdomadaire inciterait un bon nombre de salariés à poursuivre plus longtemps leur vie active.

Pour rendre ce système vraiment efficace, cet accès devrait constituer un véritable droit pour le salarié, mais un droit assorti de certaines conditions objectives inhérentes à l'organisation interne de l'entreprise.

Le salarié bénéficiant de la retraite partielle pourra compléter son assurance en versant les cotisations pour la part du revenu correspondant à la durée du travail libérée.

Pour le droit conditionné à une réduction du temps de travail

A côté de la retraite partielle cumulée à un travail de temps partiel à partir de 57 ans, l'OGBL propose d'introduire par voie législative un droit conditionné (ancienneté dans l'entreprise, préavis, raisons objectives liées à l'organisation interne de l'entreprise) à une réduction du temps de travail. Les modalités d'application de ce droit devraient obligatoirement faire l'objet d'un accord entre partenaires sociaux, soit sous forme d'un accord interprofessionnel, soit au niveau de la convention collective de travail. Afin que la cotisation pour l'assurance pension reste au même niveau comme si le salarié continuait à travailler à 100%, le salarié pourrait alors conclure une assurance complémentaire au sens du Code de la sécurité sociale, l'Etat s'engageant à contribuer à raison de 8% sur la partie non travaillée.

Les préretraites font partie de la politique de l'emploi

Dans le contexte des attaques persistantes de la Commission européenne sur les instruments luxembourgeois existants en matière de préretraite, l'OGBL rappelle qu'il s'agit en premier lieu d'un instrument de la politique de l'emploi et que cet aspect ne doit pas être perdu. L'OGBL s'oppose ainsi à toute remise en question de la prére-



traite-solidarité et de la préretraite-ajustement. Cette suppression aurait un impact contre-productif sur l'emploi, notamment sur l'emploi des jeunes, et pourrait entraîner une augmentation du taux de chômage.

Par ailleurs, l'OGBL se prononce en faveur d'une amélioration de l'attractivité de la préretraite progressive, en ne limitant plus la durée du bénéfice de l'indemnité de préretraite aux 3 ans avant l'entrée en pension, tout en maintenant l'indemnité de préretraite à 75% du salaire.

8.5. Pour bien démarrer dans la vie, il faut un travail décent pour les jeunes

La lutte contre le chômage des jeunes ne peut être synonyme de précarisation. Pour l'OGBL, le niveau actuel du chômage parmi les jeunes est inacceptable et doit être combattu par la création d'emplois décentement rémunérés et avec des conditions de travail adéquates. L'enjeu ne peut donc être simplement de réduire le nombre de chômeurs à court terme, mais aussi de lutter contre la précarité qui s'impose aux jeunes surtout lors de la période de transition vers la vie active et qui risque d'avoir des répercussions négatives également sur le déroulement futur de leur carrière. L'OGBL s'oppose par conséquent à une prétendue lutte contre le chômage des jeunes qui serait mise en œuvre par une dégradation des conditions légales d'embauche ou par une nouvelle extension des contrats à durée déterminée. Au contraire, les exceptions à la législation sur les CDD, notamment celles dont profite le secteur public (éducation, enseignement supérieur, recherche) doivent être révisées et strictement limitées.

Toutes les mesures d'insertion des jeunes dans l'emploi existantes doivent être soumises à une analyse qualitative pour améliorer ces appuis et pour éviter au jeune l'effet « porte-tournante » d'être renvoyé d'une mesure à l'autre, sans égards à d'éventuels chevauchements. L'OGBL exige la reconnaissance et la validation de toutes les expériences et compétences acquises lors des programmes et dans le cadre de mesures pour jeunes.

Pour l'OGBL, la Garantie Jeunes est un instrument visant à accompagner les jeunes demandeurs d'emploi vers une insertion durable dans la vie active. La Garantie Jeunes ne peut être efficace que si elle comprend une approche individualisée et un éventail de mesures approprié à la situation spécifique des jeunes, des moyens financiers nécessaires mis à disposition et si elle est soumise à des bilans et évaluations qualitatives régulières. L'OGBL revendique par ailleurs d'étendre ce droit à tous les jeunes demandeurs d'emploi jusqu'à 30 ans.





pour les stages dans le cadre d'une formation, définissant des normes de qualité et renforçant le statut et les droits des stagiaires, y compris en matière de rémunération et d'affiliation à la sécurité sociale.

8.6. Le comité de conjoncture doit disposer de nouveaux moyens

Le comité de conjoncture est un outil de veille et de contrôle socio-économique du marché de l'emploi. Le respect des dispositions légales relatives à l'emploi nécessite un certain contrôle de leur mise en œuvre. Pour ce faire, le Comité de conjoncture en collaboration avec l'ADEM devrait centraliser les informations en matière d'emploi dans l'entreprise.

L'obligation de notifier le Comité de conjoncture de tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié devrait être étendue à tous les employeurs, afin que les salariés des entreprises qui occupent moins de 15 personnes disposent également de la possibilité de profiter du mécanisme protecteur (plan de maintien dans l'emploi) qui en découle. Il faudrait par ailleurs étendre le champ des informations obligatoires que l'employeur doit indiquer au Comité de conjoncture, en incluant les raisons économiques qui l'amènent à supprimer le poste en question et en précisant la nature exacte du poste de travail concerné.

8.7. Améliorer la situation des demandeurs d'emploi

L'OGBL salue que la réforme de l'ADEM adoptée en 2011 a mis fin aux discussions de transformer l'ADEM en un établissement public, voire de privatiser ses prestations. L'OGBL continuera à s'opposer à toute tentative future d'aller dans ce sens, comme il s'est d'ailleurs opposé à l'ouverture des services de recrutement et de placement aux agences intérimaires et à saisi l'OIT en raison de la violation de sa convention no. 96. Il est en accord entier avec les objectifs de la réforme visant à augmenter l'efficacité et la qualité des services de l'ADEM et d'assurer un suivi plus personnalisé des demandeurs d'emploi. Il insiste toutefois que ce suivi personnalisé ne doit pas se traduire par une attitude purement pénalisante pour le demandeur d'emploi, mais comporter des droits, des devoirs et des possibilités de recours clairement définis.

Pour l'OGBL, la prise en charge des demandeurs doit être exempte de toute chicanerie, de toute discrimination et stigmatisation. Il s'oppose dans ce contexte de manière claire et nette aux tentatives actuelles du gouvernement visant à élargir le critère de « l'emploi approprié » de manière à forcer le demandeur d'emploi à accepter n'im-

porte quel emploi sans prise en compte de la situation familiale, la durée de trajet ou le fait de disposer d'un permis de conduire ou non...

Contre ces détériorations unilatérales pour le chômeur, qui ne garantissent aucunement une amélioration de la situation sur le marché de l'emploi, l'OGBL préconise au contraire une extension des services de l'ADEM, ce qui implique également une augmentation substantielle de son personnel et une adaptation des profils et formations professionnels pour assurer une meilleure prise en charge du demandeur d'emploi.

Concernant le comité de suivi mis en place par la nouvelle loi sur l'ADEM, l'OGBL est d'avis que cette commission devrait obligatoirement être saisie pour rendre son avis pour tout projet de loi et règlement grand-ducal ayant un rapport avec les activités de l'ADEM.

L'OGBL a soutenu les mesures temporaires en raison de la crise concernant, d'une part, l'élargissement du chômage partiel et, d'autre part, les améliorations pour les chômeurs de longue durée, notamment l'instauration de la possibilité de prolonger la période d'indemnisation. Il demande à ce que ces mesures soient reconduites. L'OGBL estime de manière générale que la limitation à 365 jours d'indemnisation est trop basse,





puisque le chômage de longue durée risque d'augmenter encore davantage. Il convient donc de réfléchir aux modalités de prolongation de la durée d'indemnisation. Le Luxembourg est en effet un des pays pour lesquels la durée d'indemnisation maximum est la plus faible, seuls le Royaume-Uni et l'Italie indemnisent moins longtemps. L'OGBL propose donc de proroger les périodes maximales d'attribution actuellement en vigueur d'une année entière.

En même temps, la nécessaire révision de la dégressivité du plafond d'indemnisation à douze mois (24 mois pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans) s'impose, car ce plafond risque de jouer beaucoup plus souvent à l'avenir en raison de la prolongation de la durée d'inscription et de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi qualifiés. Le Fonds pour l'emploi doit par conséquent être doté des moyens financiers nécessaires. Dans ce contexte, il est important de rappeler une nouvelle fois la responsabilité des entreprises à l'égard du marché du travail et des demandeurs d'emploi. Il faut accorder plus d'attention à l'obligation légale de déclaration des postes vacants et renforcer les sanctions contre les entreprises qui ne remplissent pas cette obligation légale.

La priorité de réembauchage doit devenir une réelle garantie

La procédure de réembauchage devrait être réformée pour devenir une réelle garantie de réemploi pour le salarié. Ainsi, le mécanisme serait à revoir suivant les principes suivants : le Comité de conjoncture rend attentifs l'employeur et le salarié concerné à la priorité de réembauchage et à ses modalités de mise en œuvre lors de toute notification d'un licenciement économique. La nécessité pour le salarié de manifester par écrit sa volonté de mettre en œuvre sa priorité de réembauchage est supprimée. C'est au contraire à l'ancien employeur de lui proposer tout poste répondant à son profil de qualification, le salarié restant libre d'accepter ou non ce nouveau poste. En cas d'accord du salarié, l'entreprise est contrainte de le réengager avec reprise de l'ancienneté antérieure.

Aide au réemploi : pénaliser les employeurs qui abusent, pas les salariés

Dans le contexte des discussions actuelles sur une éventuelle réforme de l'aide au réemploi, l'OGBL insiste que le principe des 90% du salaire antérieur doit être garanti dans tous les cas pour le salarié concerné. L'OGBL tient à souligner que les abus, bien réels, en matière de l'aide au réemploi, ne sont nullement exercés par les salariés. Ce sont au contraire les employeurs, qui profitent des avantages de cet instrument, en engageant les salariés concernés avec un salaire social minimum et en ne respectant pas les grilles de salaires des conventions collectives. Plutôt que de pénaliser le salarié, il faudrait en premier lieu contraindre l'employeur à respecter les termes de la convention collective de travail, respectivement le niveau de salaire appliqué au niveau de l'entreprise pour des fonctions et/ou qualifications égales.

L'OGBL ne peut être d'accord avec la proposition que l'Etat limite l'aide au réemploi au montant du salaire social minimum non qualifié que sous condition que l'employeur soit alors obligé de payer la différence, afin que les 90% du salaire antérieur restent garantis. Dans le cas contraire, il perdrait le droit au versement de l'aide au réemploi. L'OGBL est par ailleurs favorable au maintien du plafond actuel de 3,5 fois le salaire social minimum.

La réforme prévue doit également garantir que les droits du salarié sont maintenus dans le cas d'un changement ultérieur d'employeur. L'OGBL propose en outre de prévoir que l'employeur devra dorénavant avancer l'aide au réemploi au salarié et sera ensuite remboursé par l'ADEM, ce qui empêchera que le salarié a besoin d'une 2e carte d'impôts avec tous les désavantages que cela entraîne.

9. L'égalité entre hommes et femmes ne doit pas se limiter à de belles paroles

L'indépendance économique est pour l'OGBL la mesure à appliquer en ce qui concerne l'activité professionnelle des femmes. En plus de la revendication centrale « Même salaire pour même travail », il faut également surmonter les stéréotypes persistants dans le cadre de l'orientation professionnelle et du placement des femmes.

L'OGBL ne cessera de s'engager de manière conséquente contre tout traitement inégal entre hommes et femmes. Ainsi revendique-t-il la négociation de plans de promotion féminine au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel. Ces plans doivent inclure des actions contre les inégalités concernant la rémunération ou l'avancement professionnel, des mesures de formation continue spécifiques, ainsi que des mesures d'aménagement de l'organisation du temps de travail en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'OGBL se prononce aussi pour l'individualisation du système de l'assurance-pension, ce qui implique une assurance continuée obligatoire des personnes qui interrompent leur activité professionnelle, avec une cotisation minimale et le maintien des droits dérivés.



10. Pour l'intégration des personnes handicapées dans le processus de travail

L'intégration dans le processus de travail normal est un pilier très important en vue de l'insertion sociale de personnes handicapées.

La loi du 13 septembre 2003 concernant les personnes handicapées oblige les entreprises privées et publiques à embaucher des personnes handicapées conformément à des quotas fixés par la loi.

L'OGBL regrette cependant que cette loi importante ait négligé de charger un organe de contrôle officiel de la vérification de l'application de ces obligations.

L'OGBL propose que soit établi, six ans après l'entrée en vigueur de la loi, un bilan de sa mise en pratique et de ses résultats.

Cette analyse ne doit pas seulement concerner la pratique d'embauche effective ainsi que le respect des quotas d'embauche, mais doit également fournir des indications sur le degré réel d'insertion professionnelle dans le processus de travail au niveau de l'entreprise.

La même loi prévoit que les organismes gérant les ateliers pour personnes handicapées ont à promouvoir l'accès de celles-ci au marché de l'emploi général.

L'OGBL se prononce pour la mise en place d'un service national de coordination, afin de soutenir les efforts des divers organismes gestionnaires et leur conférer le degré d'efficacité qui leur revient.

Des qualifications professionnelles toujours plus élevées sont demandées sur le marché général du travail. Cette évolution contribue à défavoriser davantage les personnes handicapées, car, la plupart du temps, leur formation de base ne correspond pas à ces exigences.

L'OGBL propose de développer, à la fois pour les personnes handicapées travaillant dans des ateliers pour handicapés et pour celles qui travaillent dans les entreprises privées et publiques, une offre de possibilités de formation initiale et continue adaptée à leur cas. Ceci pourrait constituer un tremplin pour assurer un niveau de formation supérieur équivalent aux formations normales.

À côté de l'enseignement pour adultes destiné aux personnes handicapées, l'OGBL demande que l'on favorise l'intégration d'enfants et d'adolescents dans les écoles et instituts de formation normaux. En effet, cette intégration représente la meilleure voie pour atteindre le plus haut niveau possible de formation, sous réserve de la mise à disposition des moyens appropriés.

Les possibilités d'accès des personnes handicapées aux bâtiments officiels et aux transports en commun sont d'une importance décisive non seulement pour la formation et l'activité professionnelle, mais également pour l'intégration sociale en général.

De ces possibilités d'accès dépend en effet la possibilité d'une participation aux activités et aux manifestations socioculturelles, sportives et sociétales.





L'OGBL demande qu'on introduise, parallèlement à la stricte observation des dispositions réglementaires concernant l'accès aux bâtiments publics, une réglementation légale quant à l'accès des personnes handicapées aux transports publics.

11. Protection de la vie privée – également dans l'entreprise

Dans un monde du travail, qui communique de plus en plus par voie électronique, les possibilités techniques existent de collecter des données à grande échelle sans grande difficulté. Le « salarié transparent » est un danger réel. L'OGBL abordera davantage cette thématique dans le cadre de sa politique tarifaire.

Au-delà de cet engagement, l'OGBL revendique que le gouvernement met en œuvre une loi spéciale pour la protection des données dans le monde du travail, qui mérite le nom, respectivement améliore la loi existante sur la protection des données en incorporant les aspects de la protection du salarié. Une telle loi doit être contraignante. Elle ne doit pouvoir être outrepassée par le consentement individuel de l'employeur ou des accords avec la délégation du personnel.

Cette loi devrait prévoir le principe qu'une surveillance du salarié sera uniquement possible si un danger réel existe pour les salariés ou pour la collectivité, respectivement en cas de soupçon d'infractions pénales. Le contrôle de la communication privée par voie électronique ou de l'utilisation privée d'Internet doit être interdit, tout en prévoyant des règles d'exception pour des cas clairement définis et une procédure réglementaire correspondante à fixer dans la loi.

La protection de la vie privée lors du recrutement doit être assurée d'une meilleure façon. L'OGBL demande dans ce contexte au gouvernement de retirer de nouveau du texte légal le droit de l'employeur de demander un extrait du casier judiciaire, qui a été inscrit dans la loi en 2013. En général, l'employeur ne doit pas demander d'expertises médicales au salarié à part celles prévues légalement dans le cadre de la médecine du travail. Les salariés doivent également être protégés de levées de données illicites sous forme de tests de la consommation d'alcool ou de stupéfiants. De telles données recueillies illicitement ne doivent pas pouvoir être exploitées.

Afin qu'une telle loi sur la protection de données puisse remplir son rôle, des sanctions conséquentes doivent être prévues en cas de contraventions. En outre, les droits de consultation et de codécision des organes de cogestion de l'entreprise doivent être élargis dans ce domaine.

12. Pour le système public de la sécurité sociale

Pour l'OGBL, l'Etat social est une nécessité afin de garantir la participation de toutes et tous aux évolutions sociales et politiques. A travers les transferts sociaux, des mesures de pilotage et des organismes publics, l'Etat social contribue à la péréquation sociale au sein de la société et permet de prévenir les risques inhérents à la vie et la pauvreté.

La mise en œuvre concrète de l'Etat social se fait par les mesures d'une politique sociale basant sur la solidarité nationale. L'approche que nous définissons ici va largement au-delà d'une politique caritative qui ne vise qu'à diminuer la détresse matérielle.

L'OGBL défend le principe de financement solidaire, car c'est le seul qui puisse mettre à la disposition de la sécurité sociale la part nécessaire du revenu national produit et la redistribuer dans l'optique de la justice sociale. L'OGBL exige pour cette raison que le modèle actuel de financement par le budget de l'Etat ne soit pas seulement garanti, mais qu'il soit encore renforcé en raison des obligations de la sécurité sociale en matière de prestations, qui vont encore se développer à l'avenir, et en raison de leur impact économique. Pour l'OGBL, des potentiels de développement de la sécurité sociale existent.

L'OGBL prend fait et cause pour une société qui met ses ressources économiques au service de la garantie matérielle des revenus, de la protection de la santé et de la qualité de vie générale des citoyens.

Un élément central et sans alternative pour le progrès social est le système public de la sécurité sociale, qui organise au moyen de prestations sociales de l'Etat et d'assurances sociales publiques la protection et l'amélioration de la situation sociale des citoyens.

L'OGBL et les organisations syndicales qui l'ont précédé ont pris pendant des décennies une part importante à



l'édification progressive et à la défense du système luxembourgeois de sécurité sociale, qui garantit à tous les citoyens, indépendamment de leur situation financière, un droit d'accès égal à des prestations sociales de qualité.

La condition fondamentale de sa réalisation est le droit du travail et social qui ancre cette large offre de prestations de service et les droits d'accès à ces prestations dans la loi.

L'OGBL refuse toute politique qui met en question la capacité budgétaire de l'État en général et en particulier en ce qui concerne la sécurité sociale.

En même temps, l'OGBL s'oppose catégoriquement à tout dessein politique visant à réduire la part des employeurs au financement de la sécurité sociale, en particulier des assurances sociales.

S'il devait exister dans le domaine des assurances sociales des besoins supplémentaires de financement, l'OGBL propose de procéder de préférence à des augmentations de cotisations ou à la mobilisation d'autres sources de financement (p.ex. en supprimant le plafond cotisable) plutôt qu'à des dégradations au niveau des prestations.

La population a un droit légitime à une protection de la santé et à une protection sociale optimales ainsi qu'à des prestations sous forme de revenus de substitution (notamment la continuation du versement du salaire en cas de maladie) et de la consolidation sociale des revenus en vue de la protection contre des risques de la vie.

Ce droit ne découle pas seulement des impôts et des cotisations de sécurité sociale versées par elle, mais en premier lieu également du revenu national produit par l'économie.

Il est donc totalement légitime qu'avec la croissance de la puissance économique, une part de financement également croissante soit investie dans le développement ultérieur de la sécurité sociale.

Un facteur positif pour le développement économique

De nombreux effets de la sécurité sociale ne sont pas directement mesurables, mais leur impact positif sur l'évolution économique et la productivité est, à bien des égards, très importante.

Sans les performances de la sécurité sociale, l'économie luxembourgeoise actuelle ne pourrait du reste survivre.

L'image négative de la sécurité sociale propagée surtout par les cercles patronaux, soutenus maintes fois par différentes institutions européennes et internationales, qui la présentent comme un facteur de coûts qui grève l'économie et sa compétitivité, est, pour cette raison, entièrement fautive et contre-productive.

À côté de questions de la justice distributive, l'Etat social joue surtout un rôle important dans les trois domaines suivants : d'abord comme soutien permanent au pouvoir d'achat, puis comme élément stabilisateur en temps de crise et enfin, pour endiguer l'insécurité.

Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue l'importance économique en forte croissance du secteur de santé et des soins, qui regroupe désormais environ 25.000 salariés.

Les salaires versés par l'intermédiaire de la sécurité sociale dans le secteur de la santé et des soins, ainsi que les prestations financières sociales et revenus de substitution financés par elle, réalimentent directement et avec une part importante le cycle de l'économie et des recettes fiscales, respectivement les cotisations sociales.

Un non catégorique à la privatisation !

L'OGBL se prononce catégoriquement dans ce contexte contre une politique de privatisation de la sécurité sociale. Ceci vaut aussi bien pour les services de santé et les services sociaux que pour les assurances sociales. Un système d'assurances privatisé et à but lucratif ne répond pas aux principes fondamentaux prioritaires de l'égalité d'accès et de la disponibilité des prestations sociales, et aboutit à l'affaiblissement des capacités financières et de la dynamique de redistribution de la sécurité sociale. L'augmentation des injustices sociales ainsi que la précarité sociale en serait la conséquence inéluctable.

12.1. La supériorité du système de pensions public

La crise financière de 2009 a montré les points faibles et les risques sociaux que présentent les systèmes privés d'assurance-pension sur base du principe de capitalisation.

À l'inverse, les systèmes de retraites publics avaient exercé une influence positive sur la lutte menée contre la crise et ont eu un effet stabilisateur sur le pouvoir d'achat. Leur orientation solidaire et transgénérationnelle a permis d'empêcher le déclin social et la chute dans la précarité de nombreux retraités.



En dépit de leur supériorité, les systèmes de retraites publics et leurs prestations continuent à être mis en question par les associations patronales et les politiques néolibérales.

Les employeurs aspirent non seulement à la libéralisation du régime de pension, mais également à une réduction de leur part de financement des systèmes de retraites publics.

Ils comptent y parvenir par le gel (voire la diminution) des cotisations sociales directes des entreprises et par une moindre sollicitation des finances de l'État.

La commission européenne ne rate pas une occasion de critiquer le système de l'assurance-pension luxembourgeoise.

L'OGBL prend fait et cause pour la conservation et la sauvegarde à long terme de l'assurance-pension publique du Luxembourg, fondée sur le système par répartition et financée solidairement.

En ce qui concerne le Fonds de compensation au régime de pension, l'OGBL tient à rappeler qu'il n'a jamais été demandeur pour placer une partie des réserves de l'assurance-pension en actions. Il revendique dans ce contexte d'inclure toujours des critères sociaux, éthiques et écologiques dans le choix de placements à effectuer. Les efforts entrepris par le Fonds de compensation, suite à l'intervention de l'OGBL d'appliquer des critères éthiques pour ses investissements sont un pas dans la bonne direction, mais pas encore suffisant. Par ailleurs, l'OGBL propose de diminuer la part des réserves placée dans les marchés financiers, en tenant compte de la diligence requise, en faveur d'investissements dans l'immobilier, notamment dans les logements sociaux au Luxembourg, qui complèteraient les efforts nécessaires des pouvoirs publics. Ces investissements soutiendraient également le secteur du bâtiment.

Bilan de la réforme du régime des pensions

L'OGBL estime que la réforme du régime des pensions et les dégradations de prestations y ayant trait ont été faits sans nécessité réelle. L'OGBL maintient sa position initiale. Au lieu de diminuer les prestations, il aurait été préférable de prévoir une augmentation des cotisations dès que nécessaire, en tenant compte de l'évolution du niveau des réserves. Vouloir exclure a priori une augmentation des cotisations sur la base de l'argument de la compétitivité-coût des entreprises n'est nullement justifié.

L'OGBL demande au gouvernement de procéder à une révision de la réforme et d'annuler les dégradations mises en œuvre. Ceci inclut entre autres le maintien intégral de l'ajustement périodique des pensions à l'évolution salariale



et de la prime de fin d'année. Il rappelle par ailleurs au gouvernement que plusieurs mesures positives annoncées dans le contexte de la réforme font toujours défaut, notamment les améliorations au niveau de la préretraite pour travail posté et l'introduction d'un système public de pension complémentaire.

En outre, l'OGBL maintient aussi sa revendication d'augmenter, si nécessaire, les recettes de la CNAP soit par la suppression du plafond de l'assiette de cotisation annuelle sans suppression parallèle du plafond pour les prestations, soit par la suppression du plafond de l'assiette de cotisation annuelle avec adaptation des prestations selon un modèle de dégressivité (le montant supplémentaire au niveau de la pension diminuant en relation inverse avec le niveau du revenu cotisable).

L'OGBL demande également l'introduction de nouvelles sources de financement, qui s'ajouteraient aux cotisations existantes, par exemple par l'introduction d'une contribution calculée sur les revenus du patrimoine, ceci dans l'optique de se précautionner à l'avance contre la hausse prévisible des besoins financiers.

Il ne faut pas perdre de vue que la viabilité du régime des pensions est étroitement liée à l'évolution de la croissance économique et des retombées de la croissance sur les salaires des assurés. Un taux de chômage élevé, des emplois instables, des conditions de travail précaires et des conditions de rémunération mauvaises se répercutent aussi sur le volume global des cotisations prélevées. Toute action politique visant à garantir à long terme le financement des pensions devra être accompagnée d'une politique offensive visant à réduire le chômage et à rétablir le plein emploi. Une évolution positive sur ce plan contribuera aussi à retarder le moment lors duquel il faudra procéder à une augmentation du taux de cotisation pour éviter des dégradations dans les prestations.

L'assurance-pension publique devra évidemment s'adapter aux évolutions socio-économiques de la société.

Mais toute réforme doit servir l'intérêt général de la population à une évolution positive du système solidaire de pension publique et lui être subordonné.

Pour l'OGBL, l'évolution de la productivité globale de l'économie et non seulement des critères démographiques doit déterminer les prestations du régime des pensions public.

En raison de l'espérance de vie croissante, la population du 3^e et 4^e âge est en permanente augmentation, ce qui engendre de nouvelles activités économiques, des potentiels de croissance et la création d'emplois. Pour l'OGBL, le niveau de pension devra garantir le niveau de vie acquis en cours de la carrière professionnelle de l'assuré.

Finalement, l'OGBL se prononce contre une augmentation de l'âge de départ à la retraite. Le droit à une pension de retraite complète après 40 années de périodes d'assurance, celui de partir à la retraite à 57 ans ou à 60 ans, ainsi que le droit général à une retraite à partir de 65 ans, doivent être maintenus.

12.2. Soins de santé

Garantir l'accès à des soins de qualité

L'accès de toutes les personnes aux soins de santé de qualité indépendamment de la situation individuelle en matière de revenus doit être garanti.





Pour l'organisation et le financement des soins de santé, il n'y a de ce fait pas d'alternative au principe général de la communauté solidaire de risque.

Le financement solidaire reste plus que jamais le seul moyen permettant de procéder à la nécessaire redistribution des ressources, si l'on veut empêcher une médecine à deux vitesses.

Il empêche également des charges financières inacceptables pour les groupes identifiés comme groupes à risque.

Ces considérations sont particulièrement valables à une époque où l'évolution démographique, le progrès technique de la médecine et des soins modernes ont pour conséquence de nouvelles possibilités et de nouveaux besoins en matière de soins de santé. À la suite de ces évolutions, la valeur sociale et le poids économique total des soins de santé continueront à augmenter fortement. Un système de santé efficace favorise la qualité de vie ainsi que la productivité, et contribue à la création de nouveaux emplois.

L'OGBL approuve toute mesure favorisant l'utilisation la plus efficace possible des moyens budgétaires de l'État et des fonds d'assurance publics, tant que la mesure demeure subordonnée à l'objectif principal, qui est la garantie et la poursuite d'une amélioration de la qualité et de l'offre des prestations.

Même des discussions portant sur des modifications plus fondamentales des modèles de financement existants pour les hôpitaux et les entreprises financées via l'assurance-dépendance ne doivent pas remettre en cause cet objectif.

Elles doivent engendrer de façon vérifiable des améliorations au niveau de la qualité et de l'offre de prestations.

Ceci inclut des critères concernant le personnel, comme par exemple les embauches par type de profession et en nombre suffisant, les conditions de travail et la garantie des conventions collectives. L'OGBL met en garde contre toute externalisation de prestations de santé et de soins publiques et non marchandes au secteur privé.

Du point de vue de l'OGBL, une politique de la santé qui viserait à résoudre le problème des besoins supplémentaires en moyens financiers par la promotion et le soutien public aux assurances complémentaires privées serait totalement erronée.

L'assurance publique financée solidairement se verrait ainsi privée des ressources financières nécessaires pour garantir et développer l'éventail de ses prestations.

Elle serait ensuite peu à peu remplacée par un système de soins de santé, n'ayant plus comme objectif le droit des couches défavorisées de la population et des groupes à risque particulièrement menacés à des soins médicaux de qualité équivalente.

Les besoins financiers pour des soins de santé de qualité vont continuer à croître

Le développement démographique, les progrès techniques de la médecine et l'art de prodiguer les soins de façon moderne entraînent une augmentation inéluctable des besoins financiers pour les soins de santé.

L'OGBL considère d'ailleurs comme tout à fait normal que, dans un pays avec un niveau de développement économique et social élevé comme le Luxembourg, la progression des dépenses de santé soit proportionnellement supérieure à celle du produit intérieur brut.

L'OGBL demande que les futurs besoins financiers croissants soient couverts par un apport supplémentaire en fonds publics et par une augmentation des recettes de l'assurance-maladie (en particulier par la suppression du plafond de cotisation pour les prestations en nature). L'OGBL demande en particulier d'éviter toute dégradation des prestations et d'adapter l'offre des prestations aux besoins toujours évolutifs de la société. Dans ce contexte, l'OGBL exige que l'augmentation des participations individuelles mise en œuvre dans le cadre de la réforme de la Santé de 2010, soit annulée ainsi qu'aucune charge supplémentaire pour les assurés ne soit prévue à l'avenir.

Une offre de prestations complète de grande qualité

L'OGBL se prononce en faveur d'une poursuite de l'extension nécessaire des infrastructures médico-techniques, avec du personnel qualifié en nombre suffisant. L'accent doit être mis sur la médecine préventive et la détection précoce. Le patient doit être au centre des processus de décision concernant son traitement médical. Afin de perpétuer le niveau de qualité élevé des soins médicaux, il est nécessaire de prévoir la formation continue permanente au niveau des professions de la santé et du domaine social, des investissements dans leurs conditions de travail et un contrôle permanent de la qualité.

Dans ce contexte, l'OGBL propose non seulement d'étendre la récente structure de soins de la « maison médicale



» à toutes les régions du pays, mais aussi de l'intégrer dans les urgences des hôpitaux afin que les questions de responsabilités en cas de transferts soient réglées. L'OGBL se prononce également en faveur de la mise en place des centres de compétence médicaux et de soins et soutient le développement d'une collaboration complémentaire dans le secteur hospitalier, dans la mesure où ces restructurations s'opèrent dans l'intérêt des patients et non dans le seul but de limiter les dépenses.

L'OGBL insiste à ce que la chirurgie ambulatoire aura lieu dans le cadre hospitalier. L'OGBL propose par ailleurs que la politique de santé publique lance un programme d'investissement et de planification coordonné au plan national et développe une structure publique de centres de chirurgie ambulatoire dans le cadre hospitalier couvrant l'ensemble du territoire.

Les soins ambulatoires et stationnaires doivent être coordonnés. Chaque prestataire de services doit être intégré au système afin de garantir à l'assuré la meilleure prise en charge possible, sans que cela ne mène à des charges supplémentaires sous forme d'une augmentation de la participation individuelle pour le patient.

La prise en charge du patient doit avoir lieu dans le cadre d'un concept résultant de la concertation de tous les prestataires de services. L'information objective du patient doit être améliorée et ce dernier doit être intégré au concept de traitement.

Parallèlement à un meilleur contrôle-qualité et à une plus grande transparence dans tous les domaines de prestations des soins de santé luxembourgeois, l'OGBL exige que tous les prestataires de services s'adaptent régulièrement au développement scientifique et technologique par le biais de formations continues professionnelles.

L'OGBL revendique d'encourager de façon ciblée le recrutement de médecins sous forme de la « médecine salariée » pour la mise en œuvre pratique de ces objectifs.

L'OGBL se prononce résolument contre les forfaitisations des actes médicaux et de soins qui a été annoncé dans le programme gouvernemental. Les expériences faites en la matière dans les régions frontalières dans le milieu hospitalier démontrent clairement les conséquences négatives, aussi bien pour les salariés de ce secteur qu'en ce qui concerne la qualité des soins. Pour le personnel du secteur il est indispensable que dans le cadre d'un tel financement, une dotation personnelle suffisante et l'évolution de la convention collective soient prises en compte. En outre s'impose ici la question de savoir si le système de la médecine libérale qui existe au Luxembourg est compatible avec le modèle de financement par montant forfaitaire.

L'OGBL insiste qu'il soit intégré à l'avenir au préalable aux discussions concernant l'élaboration du plan hospitalier et toute autre mesure visant à adapter les soins médicaux aux besoins de l'ensemble du pays.

Pour le conventionnement obligatoire

L'OGBL défend le principe très important du conventionnement obligatoire des prestations médicales (actes et soins médicaux).

Une libéralisation des tarifs aurait des conséquences fatales pour le système de santé luxembourgeois.

En plus une augmentation inefficace des coûts, la voie serait libre pour l'instauration d'une médecine à plusieurs vitesses assurant des soins en fonction du portefeuille du patient, et les soins de santé égaux pour tous ne seraient plus garantis.

L'OGBL exige que, dans le cadre de l'assurance-maladie et de l'assurance-dépendance, l'offre la plus large possible de prestations médicales et de soins soit garantie et que les nomenclatures correspondantes soient adaptées en continu.

L'OGBL refuse catégoriquement que les nomenclatures et les catalogues de prestations de l'assurance-maladie et de l'assurance-dépendance soient exposés à la libéralisation des tarifs et des prix.

Dans ce contexte, l'OGBL réclame en particulier la refonte de l'insatisfaisante nomenclature dans le domaine des prestations d'orthodontie et de prothésie dentaire.

L'OGBL réitère ses revendications concernant la généralisation du « tiers payant », la suppression du surcoût des honoraires médicaux dans le cadre des hospitalisations de première classe, ainsi que des surcoûts d'honoraires en cas de visites médicales.

L'OGBL réclame avec insistance la réforme du service de contrôle médical et milite également en faveur de l'instauration d'une procédure efficace, visant à réprimer les infractions dont la responsabilité incombe aux prestataires de services.



L'OGBL revendique une réforme du Conseil arbitral de la sécurité sociale et du Conseil supérieur de la sécurité sociale afin d'éviter les longues attentes inacceptables.

Les services de santé ne doivent pas être soumis à la libéralisation du marché

Les soins de santé et sociaux ne sont pas une marchandise et doivent être protégés contre la politique européenne de libéralisation du marché.

Pour garantir le droit transfrontalier du patient à des soins de santé optimaux dans le cas de traitements stationnaires, les procédures d'autorisation existantes de l'assurance maladie doivent fonctionner de manière harmonisée.

Ceci ne contredit en rien la politique syndicale générale de l'OGBL, qui s'engage, en particulier au niveau de la Grande Région, à une collaboration transfrontalière et à la réalisation de synergies dans les domaines du développement de prestations de services, des formations et des qualifications professionnelles.

Médecine environnementale, méthodes de guérison alternatives et reconnues

L'OGBL demande l'introduction d'une tarification à l'heure dans le domaine de la médecine environnementale. L'exercice de la médecine environnementale, c'est-à-dire la diagnostique et le traitement, est très consommatrice de temps. C'est pourquoi la possibilité doit exister de facturer le temps consacré au traitement.

L'OGBL exige en outre la reconnaissance et la prise en charge des coûts pour les méthodes de guérison alternatives et reconnues.

Médecine préventive

L'OGBL soutient le concept de la médecine préventive. Par contre, il insiste que le Ministère de la Santé analyse tous les programmes préventifs en vigueur par rapport aux objectifs escomptés au départ avant d'initier des nouveaux programmes pour éviter des doubles emplois et améliorer l'efficacité de ces programmes.

Un élément majeur de la prévention est la promotion d'un environnement de travail sain. L'OGBL propose à ce niveau de prévoir des mesures efficaces et contraignantes pour lutter contre les phénomènes du stress au travail et du burn-out.

12.3. Services de santé au travail

L'OGBL revendique la mise en place d'un service national de la médecine au travail (SNMT) qui garantirait une prise en charge impartiale et indépendante des salariés.

Le SNMT devrait avoir comme ministère de tutelle le ministère de la Santé en coordination avec le ministère du Travail et du ministère de la Sécurité sociale.

Le financement et la gestion de ce service pourrait se faire sur une base tripartite à l'instar du service de santé au travail multisectoriel.

De plus, l'OGBL revendique la création d'un comité de coordination nationale de la prévention et de la sécurité et santé au travail composé par toutes les institutions impliquées en la matière (AAA-Division de la Prévention, SNMT, CMSS, CNS, ITM...).

12.4. Assurance dépendance

L'OGBL constate que le nombre de bénéficiaires de prestations dans le cadre de l'assurance dépendance ne cesse d'augmenter.

La réforme de l'assurance dépendance est actuellement à l'ordre du jour.

L'OGBL revendique :

- l'implication de tous les partenaires dans les discussions qui s'annoncent ;
- l'amélioration des prestations existantes et la création de nouvelles prestations qui tiennent compte de l'évolution technique ;
- plus de transparence au niveau des prestations ;
- l'introduction de contrôles de qualité ;
- la réintroduction de la participation de 45% de l'Etat au budget de l'assurance dépendance ;
- une réflexion sur l'exportabilité des prestations en nature pour les frontaliers qui ont participé au financement de l'assurance.



L'OGBL refuse toute réduction des prestations et services et favorise, le cas échéant, une augmentation du taux de cotisation et de la participation de l'Etat en cas de besoin financier. L'OGBL estime que toute réforme doit respecter les dispositions de la convention collective du travail sectorielle et prévoir les dotations nécessaires, afin que les salariés du secteur, directement concernés par les mesures envisagées, ne soient pas laissés pour compte lors de cette réforme.

12.5. Assurance accidents

L'OGBL revendique l'adaptation du tableau regroupant les différentes maladies professionnelles, notamment la reconnaissance des maladies psychosociales dues aux conditions de travail (par exemple : le syndrome du burn-out...) en tant que maladie professionnelle.

L'OGBL demande un bilan et une analyse approfondie des conséquences de la réforme de l'assurance accidents en 2011.

13. Prestations sociales

Pour l'OGBL, la politique étatique de redistribution avec ses prestations de transferts sociaux revêt une importance capitale pour une société plus juste au plan social et pour la lutte contre le risque de pauvreté.

13.1. Pour l'adaptation du montant des prestations familiales et une réforme de la législation sur les chèques-services

Les allocations familiales et l'allocation de rentrée scolaire n'ont plus été adaptées à l'évolution des revenus depuis 2002. Et en plus, depuis 2006, ces allocations sont désindexées. La désindexation à elle seule a conduit à une diminution de la valeur des deux allocations de quelque 13%.

Entre le 1^{er} septembre 2006 et le 31 août 2012, la désindexation de l'allocation familiale a causé pour une famille avec 2 enfants à charge une perte de revenu de plus de 2 000 euros (sans même prendre en considération la perte relative à la désindexation de l'allocation de rentrée scolaire). Pour une famille avec 3 enfants à charge cette perte s'élève déjà à plus de 4 000 euros.

Afin de compenser partiellement la désindexation, le gouvernement a introduit en 2009 les chèques-services pour l'encadrement d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans. Dès qu'un enfant quitte l'école fondamentale, il ne peut plus bénéficier de ces chèques-services. Par conséquent, l'OGBL s'oppose à la formule choisie par le gouvernement, étant donné qu'il s'agit d'une mesure sélective qui ne traite pas tous les enfants de façon égale. Il revendique par conséquent d'étendre le bénéfice des chèques-service aux enfants de plus de 13 ans et aux enfants des frontaliers. L'OGBL estime que la clause de résidence attachée à l'octroi du chèque-service accueil doit être considérée comme indirectement discriminatoire.

Le 1^{er} janvier 2008, un crédit d'impôt appelé « boni pour enfant » a été introduit. L'abattement fiscal pour les contribuables ayant des enfants à charge, jusqu'alors inclus dans l'impôt sur le revenu, a été fixé et est payé mensuellement aux familles concernées par la Caisse nationale des prestations familiales. La somme mensuelle de 76,88€ par enfant n'a, depuis, pas été adaptée à l'évolution du coût de la vie.

Comme les coûts de la vie d'une famille avec enfants à charge n'ont pas stagné, n'ont pas diminué mais ont, au contraire, considérablement augmenté, l'OGBL exige une réévaluation substantielle de l'allocation familiale, du boni pour enfants et de l'allocation de rentrée scolaire et la réintroduction d'un mécanisme d'adaptation à l'évolution du coût de la vie.





13.2. La réforme des bourses d'études doit être révisée

Après que la réforme précipitée, discriminatoire et socialement régressive de 2010 ait été invalidée par la Cour de justice européenne – conformément aux mises en garde de l'OGBL – comme étant contraire au droit européen en raison de la discrimination des frontaliers, le gouvernement a déjà révisé à deux reprises la législation sur les bourses d'études. L'OGBL salue que les frontaliers peuvent désormais également, s'ils remplissent certaines conditions, bénéficier des bourses d'études luxembourgeoises. Il demande cependant au gouvernement de prendre ses responsabilités et de régler rétroactivement la situation des frontaliers, qui ont introduit une demande, mais auxquels le bénéfice de la bourse d'études a été injustement refusé pendant les années 2010 à 2013, ceci pour éviter une poursuite des procédures judiciaires.

Le ministre de l'Enseignement supérieur n'a malheureusement guère pris en considération les critiques des syndicats, des organisations estudiantines progressistes et des milliers d'élèves et d'étudiants qui ont manifesté le 25 avril 2014 et il a obtenu l'adoption d'une loi par le parlement, qui constitue une détérioration significative par rapport à la situation d'avant 2010. La nouvelle bourse de base est bien trop basse ; l'OGBL exige que son montant corresponde au moins à la somme des allocations familiales (« Kannergeld » + allocation de rentrée scolaire + boni pour enfants) dues auparavant. Les conditions pour bénéficier de la bourse échelonnée selon des critères sociaux sont fixées de manière à en exclure une majorité d'étudiants ou à leur permettre de recevoir seulement une très petite somme. Le plafond prévu doit donc être augmenté. De même, les conditions d'octroi de la bourse de mobilité doivent être révisées afin d'exclure tout traitement inégal. Enfin, la loi doit prévoir un mécanisme d'adaptation des bourses à l'évolution du coût de la vie. L'OGBL invite le gouvernement à réviser la loi dans ce sens.

13.3. Le congé parental doit être attractif – pour les deux parents

Le congé parental est un résultat concret du dialogue social au niveau européen, ayant son origine dans un accord intersectoriel entre les partenaires sociaux de 1995. L'introduction du congé parental a permis une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale et a contribué à diminuer l'interruption fréquente de la carrière des femmes après la naissance d'un enfant.

Le congé parental n'a cependant cessé de perdre en valeur et donc en attractivité, notamment pour les bas revenus, depuis son introduction au Luxembourg en 1999. L'OGBL revendique par conséquent que le congé parental soit adapté à l'évolution générale des salaires et du coût de la vie.

En outre, l'OGBL est d'avis que l'attractivité du congé parental saurait être augmentée, en matière de continuité des relations salarié/entreprise et d'une certaine garantie du budget familial, si la possibilité de prendre un congé à mi-temps serait au libre choix du parent-salarié sans l'accord préalable de l'employeur. L'attractivité dépend de plus en plus aussi de l'application des dispositions légales relatives à la réintégration dans l'entreprise après un congé parental. Si la loi dit que l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent, l'OGBL constate que cette impossibilité est très souvent avancée, sans que l'employeur doit faire preuve de la véracité de ce constat, sans que cette décision soit susceptible de recours et sans aucune possibilité de contrôle de la part des délégations du personnel et des autorités publiques. Cette situation doit changer.

L'OGBL salue l'intention du gouvernement de motiver davantage les pères à prendre le congé parental. Il soutient à cet égard l'introduction de la possibilité de fractionner le deuxième congé. Un tel fractionnement doit cependant consister au maximum de trois périodes d'au moins un mois, afin d'éviter toute confusion avec le congé pour raisons familiales. L'OGBL se prononce en outre pour une augmentation de la limite d'âge, afin de permettre la présence d'un parent lors de moments importants de la vie de l'enfant (scolarisation, passage au secondaire, etc.).

13.4. L'introduction d'un congé social généralisé est nécessaire

Maints salariés bénéficient aujourd'hui, à travers leur convention collective de travail, d'un congé social, dont la durée et les événements y ouvrant droit varient de secteur à secteur ou d'entreprise à entreprise. Le seul dénominateur commun est le fait que ces congés sociaux vont au-delà des dispositions légales relatives au congé pour raisons familiales, qui concerne seulement les parents d'un enfant malade. Non seulement pas tous les salariés jouissent d'un tel droit conventionnel, mais encore le nombre de salariés qui se voient forcés d'intervenir ponctuellement auprès de personnes, âgées de plus de quinze ans, faisant partie de leur ménage ou de leur famille, augmente. Vu la croissance du taux d'emploi et le changement sociétal, l'OGBL est d'avis qu'un congé social généralisé devrait être introduit par voie légale.



13.5. Garantir la qualité dans le secteur social

L'OGBL s'oppose à toute politique qui vise à réduire le financement et la responsabilité étatiques dans le secteur social. Des réformes menées dans le secteur social doivent viser à garantir et à améliorer la qualité du secteur. Une haute qualité implique des mesures concernant le personnel, notamment une dotation en personnel sensée, de bonnes conditions de salaire et de travail ainsi que la protection de la convention collective de travail en vigueur dans le secteur. Dans ce contexte, le financement du secteur doit tenir compte de l'évolution de la convention collective de travail. L'OGBL rejette tout financement par forfaits du secteur social qui va à l'encontre des exigences de qualité.

14. L'éducation – un tout, du précoce à l'enseignement supérieur

L'OGBL salue que le nouveau gouvernement a fait le choix d'unifier l'ensemble des domaines de l'éducation et de la formation, de l'enseignement précoce jusqu'à l'enseignement supérieur, en une seule main et de les considérer comme un ensemble. En particulier, l'intégration des activités d'accueil préscolaire, peut être une contribution, afin de garantir que l'égalité des chances soit garantie pour tous les enfants et que les barrières linguistiques, les discriminations sociales et les différences culturelles ne soient pas déjà des obstacles insurmontables au niveau de la formation initiale.

La politique de l'éducation doit également intégrer les besoins des enfants et jeunes ayant des besoins spécifiques personnels non liés à leur origine sociale ou culturelle. L'école doit recevoir les moyens personnels, matériels et structurels pour offrir les services nécessaires, services qui doivent être gratuits et accessibles à toutes les personnes concernées.

La réforme de l'enseignement fondamental doit être revue

Même si la réforme de l'enseignement fondamental a contenu des éléments positifs, comme l'introduction des comités d'école et d'une plus forte participation des parents et des enseignants, il faut dire cependant que sa mise en œuvre était généralement mal préparée et qu'elle a surtout mené à une augmentation de la lourdeur administrative pour le personnel enseignant. Par ailleurs, l'orientation vers un enseignement uniquement focalisée sur les compétences, telle que préconisée idéologiquement par l'OCDE, a créé d'autres problèmes. L'OGBL ne nie pas l'importance des capacités d'analyse ainsi que de discernement et de solution de problèmes, mais pas au prix de négliger les connaissances sociales, culturelles et sociétales fondamentales. Pour cette raison, l'OGBL exige une réforme de la réforme allant dans le sens d'une diminution de la bureaucratie sans remise en question du modèle de cogestion et avec un programme d'enseignement différencié, fondé sur le savoir et sur le savoir-faire.

Les expériences faites lors de la réforme de l'enseignement fondamental doivent être prises en compte pour la réforme à venir de l'enseignement secondaire et secondaire technique. Une implication plus forte des différentes parties intéressées (syndicats, organisations des élèves et des parents) doit être prévue. Pour l'OGBL, la réforme à venir devrait viser davantage d'égalité des chances et une meilleure préparation des élèves à la vie professionnelle. Dans ce contexte, l'OGBL rappelle sa revendication du tronc commun jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

Il faut réviser la réforme de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle avait comme objectif d'améliorer la qualification des jeunes, de leur permettre de continuer à se former tout au long de leur vie et de diminuer le nombre des échecs scolaires. Elle n'a pas atteint son objectif – au contraire : Les résultats concrets de la réforme sont une multiplication des échecs scolaires, une offre insuffisante de places d'apprentissage, une dévalorisation du diplôme du technicien, qui ne permet désormais plus d'approfondir ses compétences par des formations de l'enseignement supérieur. L'OGBL exige par conséquent que la réforme soit fondamentalement remaniée dans le dialogue avec toutes les parties concernées.

L'OGBL exhorte les entreprises de prendre également leurs responsabilités dans le domaine de la formation professionnelle. Il propose de prévoir une contribution de toutes les entreprises et institutions publiques et privées permettant de financer les indemnités de l'apprentissage et les dépenses au développement de la formation professionnelle, par exemple suivant un système bonus/malus (qui ne forme pas, paye). Par ailleurs, l'OGBL se prononce pour des centres de formation sectoriels gérés paritairement par les partenaires sociaux.



Prendre en main le problème des langues

La réforme de l'enseignement n'a pas résolu la question de l'apprentissage des langues dans un pays avec une population scolaire extrêmement hétérogène, une forte proportion d'étrangers et un taux d'immigration qui reste élevé de manière constante. Une bonne connaissance des langues française et allemande, ainsi qu'une connaissance suffisante de l'anglais comme langue véhiculaire de plus en plus importante dans la vie professionnelle, doivent rester des objectifs de l'enseignement scolaire. Une approche méthodologique complexe pour l'apprentissage des langues doit être élaborée afin de mieux faire face aux déficits dus aux origines culturelles au niveau de la maîtrise des deux langues fondamentales français et allemand. Il faut en outre souligner l'importance de classes mixtes déjà au niveau du préscolaire et dans le contexte des structures d'accueil des enfants, étant donné que le contact entre enfants de différentes langues et nationalités facilite l'apprentissage de nouvelles langues et favorise le multilinguisme.

L'OGBL propose de prévoir un large débat sur toutes ces questions au niveau national.

Enseignement supérieur et recherche

Pour l'OGBL, l'extension du secteur de l'enseignement supérieur et du site luxembourgeois de la recherche est un élément essentiel d'une politique durable et orientée vers le futur. L'OGBL se prononce en faveur du maintien d'un niveau d'investissements publics élevé dans ce domaine et s'oppose à toute réduction du budget de l'Université et des centres de recherche publics.

L'OGBL salue qu'il est prévu de renforcer la coopération entre la recherche et le monde du travail, entre l'Université et les centres de recherche d'un côté et des institutions publiques ou privées de l'autre. Aux fins de cette coopération, il faut aussi garantir que suffisamment de places de stage rémunérées sont offertes aux étudiants.

La recherche ne doit pas s'isoler dans une tour d'ivoire. Une telle collaboration ne peut cependant signifier que le financement public et l'autonomie d'enseignement et de recherche ne soient mis en question. De même, cela ne doit pas se traduire par le seul soutien à la recherche appliquée, qui serait poursuivi directement dans l'intérêt de certaines entreprises, au dépens de la recherche fondamentale. Au lieu de servir l'intérêt à court terme de la maximisation des profits, la recherche doit également remplir une responsabilité sociale dans le sens de la promotion d'une démocratisation de l'enseignement et chercher le dialogue avec la société. Dans ce contexte, l'OGBL se prononce également en faveur d'une intégration de la thématique « recherche et développement » aux différents niveaux du dialogue social.

15. Mobilité et transports publics

Une offre qualitativement bonne de moyens de transports publics est pour l'OGBL une question de la justice sociale, et en même temps un élément-clé pour la qualité de vie, une nécessité du point de vue de la protection du climat et de la santé, tout en étant un facteur important pour l'attractivité économique du Luxembourg. La congestion routière, due notamment à une concentration horaire des flux entre des frontaliers et des actifs résidents de plus en plus nombreux, occasionne pour tous fatigue, stress, perte de temps et insatisfaction, entraînant des conséquences négatives sur le bien-être, la performance et la motivation des salariés. Le Luxembourg a un intérêt évident à assurer une offre attrayante de moyens de transports publics, tant à l'échelle locale ou nationale que transfrontalière. Cela passe notamment par le développement de la coopération transfrontalière, dans le sens d'une politique de mobilité cohérente au niveau de la Grande Région. Les éléments essentiels d'une telle politique sont l'extension et la densification du réseau de transports publics, le développement d'une uniformisation de la tarification et une amélioration ciblée de la politique d'information sur l'offre existante. Dans le même sens, il convient de favoriser l'utilisation des modes doux en améliorant notamment l'accessibilité aux arrêts de bus et aux haltes ferroviaires, offrant ainsi une véritable politique de mobilité durable multimodale. L'OGBL propose par ailleurs de soutenir financièrement les entreprises qui remboursent entièrement ou partiellement l'utilisation de transports publics entre l'entreprise et le lieu de résidence à leurs salariés résidents et frontaliers. Enfin, pour l'OGBL, une politique de mobilité durable ne peut se réaliser au mieux, que si les moyens de transports publics restent pour l'essentiel en mains publiques. Il s'oppose par conséquent aux tentatives de libéralisation et de privatisation dans ce domaine.



16. Le droit à un logement digne est un droit fondamental

Pour l'OGBL, l'accès à un logement abordable et de qualité élevée est un droit élémentaire. Ce droit a cependant été de plus en plus remis en question en raison de l'évolution des prix sur le marché de l'immobilier, à laquelle s'ajoute l'offre insuffisante de logements disponibles. Une intervention ciblée des pouvoirs publics est devenue incontournable. L'OGBL revendique des mesures concrètes pour endiguer l'explosion des prix et de mettre un terme à la spéculation sur les prix du foncier. Des mesures à prévoir dans ce contexte sont le plafonnement des prix des terrains et l'introduction générale d'une imposition des terrains en friche à l'intérieur du périmètre de construction. Afin d'agir sur l'offre disponible, l'OGBL se prononce pour l'identification conséquente de terrains vagues entre les constructions et pour une accélération des procédures administratives.

L'OGBL demande une réforme de la loi sur le bail à loyer pour limiter notamment les montants des cautions et des garanties à un mois de loyer. En outre, les commissions des agences immobilières doivent être réduites et doivent être à charge du bailleur.

La construction de logements sociaux doit être promue davantage et le pourcentage de logements sociaux disponibles doit correspondre au moins au pourcentage de la population, qui se situe en-dessous du seuil de pauvreté. Le fonds de compensation de la caisse de pension pourrait également jouer un rôle dans ce contexte et entreprendre des investissements ciblés dans l'immobilier social.

L'OGBL revendique en outre un modèle de subventionnement de loyers pour les ménages à faibles revenus. Il critique le fait que certaines primes, notamment pour promouvoir l'efficacité énergétique dans le domaine du logement, ne soient pas échelonnées selon la situation de revenu des ménages. En conséquence, l'OGBL propose au gouvernement de prévoir l'introduction d'une nouvelle structuration des primes dans le domaine du logement, comportant des primes dégressives échelonnées socialement, d'augmenter les primes de façon générale et de les adapter automatiquement à l'évolution des prix de la construction, de l'immobilier et de l'énergie. De cette manière une amélioration générale de la qualité de vie pour toutes les couches de la population peut être obtenue et l'efficacité énergétique peut être mieux soutenue dans l'optique de la protection du climat.

Favoriser l'habitat intermédiaire

Dans le cadre de la réorientation de la politique du logement, il faut prendre en compte le mode de vie de nos conci-





toyens plus âgés. Ainsi, l'OGBL demande p.ex. de mettre l'accent sur la création de projets d'habitations encadrées abordables pour les personnes âgées dans le cadre de la construction de logements. Ces concepts d'habitats doivent être intégrés dans les planifications futures de développement urbain afin d'éviter une ghettoïsation.

17. Politique active du 3^e et 4^e âge

Conseil supérieur des personnes âgées

Le Conseil supérieur des personnes âgées se compose actuellement de 19 à 25 membres, qui sont nommés par le ministre compétent pour la Famille et l'Intégration pour une durée de deux ans, avec possibilité de renouvellement du mandat.

Les missions actuelles du Conseil supérieur sont insuffisantes à nos yeux. C'est pourquoi l'OGBL exige une réforme substantielle de ce Conseil supérieur des personnes âgées, en particulier par rapport à l'infrastructure et sa gestion. Le Conseil supérieur des personnes âgées doit disposer de moyens financiers et de ressources humaines suffisants pour être à même de s'administrer de manière autonome.

Par ailleurs, le champ des missions et activités qui lui sont confiées doit être redéfini.

Le Conseil supérieur pour personnes âgées doit obtenir plus de poids politique, afin qu'il soit à même d'influencer activement la politique concernant les personnes du 3^e et 4^e âge au niveau national.

18. L'immigration – une assise de notre prospérité

La prospérité et le développement économique et social du Luxembourg n'auraient pas été possibles sans l'apport de l'immigration depuis le début de l'industrialisation et de manière renforcée depuis les années 1980.

L'OGBL s'oppose par conséquent à toutes revendications visant à limiter l'intégration et à toute idéologie raciste ou xénophobe. Depuis des décennies, l'OGBL a été en première ligne, pour défendre des droits égaux pour toutes et tous, sans distinction de nationalité ou de lieu de résidence.

L'OGBL s'engage pour une politique d'immigration progressiste et considère que le principe de la libre circulation des citoyens et l'égalité de traitement en matière de droit du travail et du droit social est un acquis positif du processus de l'intégration européenne. La libre circulation des personnes et des salariés ne doit pas être subordonnée à la libre circulation des marchandises, services et capitaux.

Afin de satisfaire les adaptations nécessaires du droit du travail et du droit social dans le contexte de la mobilité des salariés, une coopération plus étroite et un renforcement du partage d'informations entre les institutions de la Sécurité sociale et des administrations publiques dans le domaine de l'emploi est nécessaire. Les accords bilatéraux existants en matière de droit social doivent être améliorés et de nouveaux accords doivent être conclus, afin d'éviter toute discrimination, par exemple au niveau de la reconnaissance des périodes d'assurance ou du transfert de prestations sociales.

L'OGBL se prononce en outre en faveur de faciliter l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise. Dans ce contexte, il propose de réduire la durée de séjour nécessaire à 5 ans et à assouplir l'obligation de connaissances de la langue luxembourgeoise, afin que celle-ci ne devienne pas un obstacle insurmontable.

Afin de permettre la participation à la vie politique et l'exercice des droits démocratiques, l'OGBL se prononce en faveur du droit de vote actif aux élections législatives pour toutes les personnes adultes, qui résident au pays depuis une durée de temps à déterminer.

