

PROGRAMME 2019-2025

adopté par le 8^e/XXXIII^e Congrès de l'OGBL le 7 décembre 2019

Introduction

La valeur d'une personne, salarié ou retraité, enfant ou adulte, ne dépend ni de sa condition, ni de son âge, ni de sa conviction politique ou religieuse, ni de son orientation sexuelle, ni de sa nationalité ou de son lieu de résidence, ni de son sexe, elle est absolue.

De manière générale, l'OGBL a l'exigence d'une justice sociale pour tous. La lutte pour la justice sociale nous engage à renouer par des actions concrètes les liens de solidarité. Ainsi, l'OGBL a le mérite d'être le syndicat fédérateur de tous ses membres, représentant les intérêts de toute personne, indépendamment de sa situation personnelle et ceci à tous les niveaux de la vie et à tout âge.

L'OGBL est acteur dans la vie de chacun, de la petite enfance jusqu'à au troisième âge et sa programmation politique est axée autour de la vie de l'homme et de la femme d'aujourd'hui.

I. L'OGBL DANS L'ENFANCE ET L'ADOLESCENCE

L'éducation - un tout, du précoce à l'enseignement supérieur

Une éducation de qualité de nos Jeunes, et ceci quelle que soit leur origine, est la base d'une société socialement plus juste.

Avec les exigences actuelles du monde du travail, les parents ont de moins en moins de temps disponible pour assumer leurs missions éducatives traditionnelles. D'où l'importance d'une politique de l'éducation intégrative et globale.

L'OGBL salue que le gouvernement continue 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 un apport, afin de garantir une égalité des chances pour tous les enfants. Les barrières linguistiques, les discriminations sociales et les différences culturelles ne doivent jamais être des obstacles insurmontables et doivent être supprimées dès le plus jeune âge.

Garantir la qualité dans le secteur de l'enfance

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.

A côté du financement, l'OGBL revendique la création de crèches et autres structures d'accueil périscolaire en nombre suffisant pour accueillir les enfants luxembourgeois et non-luxembourgeois à partir du plus jeune âge.

Défense de l'école publique

La défense de l'école publique luxembourgeoise a toujours été et restera une priorité pour l'OGBL. En effet, seule l'école publique et gratuite qui accueille les enfants sans les séparer selon le statut social, l'origine culturelle, la conviction religieuse ou d'autres convictions personnelles des parents peut créer les bases nécessaires d'une société démocratique et solidaire.

Défense du multilinguisme

L'OGBL considère le multilinguisme comme une des richesses du pays, malgré les difficultés particulières qu'il peut poser en pratique. Il faut éviter de fragiliser cet atout en offrant des enseignements focalisés sur une seule langue, aidant à augmenter plutôt qu'à résorber les faiblesses linguistiques des élèves, le plus souvent liées à leurs origines respectives et entraînant le risque réel d'une précarisation. Les écoles internationales publiques risquent de diminuer la qualité de l'enseignement plurilinguistique et elles favorisent le cloisonnement des élèves. L'objectif scolaire du multilinguisme doit cependant être accompagné par des mesures qui garantissent que les origines linguistiques ne fassent pas barrière à la réussite scolaire.

L'école publique doit continuer à viser une bonne préparation de tous les élèves aussi bien au marché du travail qu'à la poursuite d'études supérieures, et au-delà transmettre des connaissances et une culture générale tout comme des valeurs humaines et démocratiques. Pour cela, il est nécessaire de continuer à enseigner le français, l'allemand et l'anglais à un niveau élevé et il faut renforcer les ressources attribuées aux écoles et aux lycées pour soutenir tout particulièrement les élèves ayant des faiblesses dans l'une ou l'autre des trois langues.

Enseignement fondamental

Depuis la réforme de 2009, le travail administratif accapare progressivement une part de plus en plus importante de la journée de l'enseignant. Il y a donc lieu de revoir la tâche de l'enseignant en diminuant la partie consacrée au travail administratif, qui va souvent au détriment de la réalisation des activités avec les élèves.

L'OGBL rejette la bureaucratisation excessive et la mise en concurrence des écoles.

Actuellement, l'enseignement fondamental connaît une pénurie d'enseignants, qui n'est pas due à un sous-recrutement délibéré, mais à un manque réel de candidats pour la profession d'instituteur. Ce manque de candidats est le résultat du fait que l'attractivité du métier est en déclin, non seulement par l'augmentation des tâches administratives mais aussi par la détérioration des conditions de travail et de la reconnaissance sociétale de la profession.

Un des éléments qui ont contribué sans aucun doute aussi était le stage superflu et sans valeur ajoutée de trois ans, qui suivait l'accomplissement d'études en sciences de l'éducation. L'OGBL salue que le gouvernement a enfin répondu en juillet 2019 à notre revendication de réduire la période de stage.

Enseignement secondaire

Des efforts supplémentaires sont à prévoir pour réduire les tendances de décrochage scolaire et pour améliorer l'orientation scolaire. Pour éviter qu'une sélection se fasse déjà au cours de la période de scolarité obligatoire, l'OGBL revendique le tronc commun pendant tout le cycle inférieur de l'enseignement secondaire classique et général. Au minimum, des passerelles doivent être instaurées afin de permettre aux élèves de trouver l'orientation qui convient le mieux à la fois à leurs aspirations et à leurs aptitudes.

Dans l'intérêt d'un enseignement secondaire de qualité au Luxembourg, l'OGBL se prononce contre une autonomie trop poussée des lycées. L'autonomie des lycées, telle qu'elle est propagée par le ministre de l'Éducation nationale, prétend «responsabiliser» davantage les lycées alors qu'elle ne fait que provoquer un climat malsain de concurrence entre lycées.

La neutralité de l'école publique est également en jeu, l'autonomie du lycée allant de pair avec la promotion d'une plus grande ouverture de l'école vers le monde économique et financier, avec tout ce que de tels partenariats comportent comme risques.

Formation professionnelle initiale

La formation professionnelle initiale est une phase clé des jeunes adultes et leur permet l'accès au monde du travail. D'où l'importance d'organiser cette phase de la manière la plus optimale possible.

Pour l'OGBL, le diplôme de technicien doit toujours permettre la poursuite d'études supérieures.

Dans cette perspective, l'OGBL propose d'organiser les deux premières années de formation en tronc commun avant de procéder à une répartition plus spécialisée. Toute spécialisation trop poussée et

trop précoce risque de limiter les chances futures des élèves sur le marché du travail. Par ailleurs, l'OGBL se prononce pour des centres de formation sectoriels gérés paritairement par les partenaires sociaux.

Enseignement supérieur et Recherche

Pour l'OGBL, l'extension du secteur de l'enseignement supérieur et 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.

Dans un monde de travail en pleine mutation, le domaine de la recherche joue évidemment un rôle crucial. Cependant, 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, de l'amélioration de la qualité de vie des citoyens, de la création d'emplois de qualité et de la protection de l'environnement, et chercher le dialogue avec la société.

Au niveau de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, la logique de marchandisation et de privatisation est même plus développée qu'au niveau de l'enseignement fondamental et secondaire. Cette tendance a été explicitement encouragée ces dernières années par le gouvernement.

L'OGBL revendique une rupture claire avec cette logique et un engagement de la politique pour souligner le caractère public de l'Université et des centres de recherche publics. Dans ce contexte, les salariés de ce secteur devraient être intégrés dans des négociations salariales globales pour l'ensemble du secteur public.

De même, l'OGBL privilégie le rapprochement des centres de recherche publics et de l'Université en évitant leur mise en concurrence, en favorisant la place du chercheur et en rejetant une bureaucratisation de plus en plus forte de ses tâches récurrentes.

II. L'OGBL DANS LA VIE ACTIVE

Un des axes prioritaires pour l'OGBL est évidemment la défense des intérêts des salariés dans leur vie au travail. Ceci vaut pour la lutte pour de meilleurs salaires, aussi bien que de meilleures conditions de travail au sens large, incluant tous les aspects de protection de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.

Nous sommes dans un monde à mutation constante et rapide et les défis du marché du travail actuel sont énormes.

Améliorer la situation des demandeurs d'emploi

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.

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 échoué, 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.

Avant donc de s'axer sur le monde du travail, l'OGBL est également responsable pour la défense des intérêts des demandeurs d'emploi. Pour l'OGBL, ce ne sont pas les chômeurs qui sont à combattre, mais le chômage. La prise en charge des demandeurs d'emploi doit être exempte de toute discrimination et stigmatisation. Il s'oppose dans ce contexte de manière claire à la notion de «l'employabilité» des salariés et à l'approche de culpabiliser les demandeurs d'emploi pour leur situation. De la même manière, le demandeur d'emploi ne doit pas être forcé à accepter n'importe

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

L'OGBL salue la volonté politique d'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.

Contre ces détériorations unilatérales pour le chômeur, qui ne garantissent aucunement une amélioration de sa 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.

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. 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 dans lesquels la durée d'indemnisation maximale est la plus faible, seuls le Royaume-Uni et l'Italie disposent de modalités encore moins favorables pour le demandeur d'emploi. 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 d'autant plus, 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, d'une part en augmentant la participation directe du budget de l'Etat, d'autre part en augmentant la contribution des employeurs (impôt de solidarité) afin de la remettre de nouveau en équilibre avec celle des personnes physiques. 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.

Donner de meilleures perspectives d'avenir aux jeunes

Le marché du travail actuel rend le passage à la vie active de plus en plus difficile. La situation des jeunes de 18 à 24 ans sur le marché de l'emploi luxembourgeois a largement fait l'objet de discussion publique ces derniers temps. Et pour cause. Avec un quart seulement des jeunes entre 15 et 24 ans qui est occupé, leur taux d'emploi compte parmi les plus bas de l'Union Européenne. Pour l'OGBL, le niveau actuel du chômage parmi les jeunes est inacceptable et doit être combattu par la création d'emplois décemment rémunérés et avec des conditions de travail adéquates. 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.

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 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 sur la Jeunesse 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 (actuellement 24 ans).

Le taux de pauvreté des jeunes, et notamment aussi la proportion des *working poor* jeunes au

Luxembourg est scandaleusement élevé. La pauvreté des jeunes travailleurs peut en bonne partie s'expliquer par les effets délétères induits par les contrats de travail qui les lient à leur employeur. En effet, les jeunes sont le plus soumis à des relations de travail précaires: formes de travail atypiques, stages non rémunérés, contrats temporaires, CDD à répétition, contrats de travail à temps partiel ... tels sont les aléas auxquels sont confrontés beaucoup de jeunes à leur entrée au marché de travail. Dans ce contexte, l'OGBL exige un contrôle strict de l'application de la réglementation de l'utilisation des CDD et des CIE/CAE, ainsi que de la législation sur les stages à venir, et la mise en œuvre de sanctions en cas d'utilisation abusive.

Pour des rémunérations justes et équitables

Une fois ancré dans la vie active, le salarié est défendu par l'OGBL à ce niveau primaire: le droit à un salaire juste. Ceci se fait aussi bien au niveau des négociations des conventions collectives de travail, qu'au niveau national.

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.

1. Le salaire social minimum

Le salaire social minimum fixe un niveau minimal de revenu et empêche ainsi un dumping des salaires vers le bas. Il s'agit d'un instrument primordial dans la lutte contre la pauvreté au travail. L'OGBL revendique depuis 2015 une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum et considère l'augmentation brute de 0,9% appliquée à partir du 1^{er} janvier 2019 comme un premier pas du gouvernement allant dans la bonne direction et donc aussi un premier succès de son action syndicale. Cependant, ce premier pas devra néanmoins être suivi par d'autres initiatives de la part du gouvernement pour satisfaire pleinement les attentes légitimes de l'OGBL. En réalité le salaire social minimum actuellement revalorisé est encore trop bas par rapport au coût élevé de la vie, se trouve encore en-dessous de 60% du salaire médian et ne reflète pas encore une répartition juste des gains de productivité. Pour cette raison, l'OGBL continue à revendiquer une future augmentation structurelle du salaire social minimum.

2. 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'OGBL constate avec satisfaction que son engagement durant les dernières années a porté ses fruits et que la politique ne remet actuellement pas en cause le fonctionnement normal de l'index. L'OGBL appelle le patronat d'également abandonner sa mise en question de l'index. Pour l'OGBL, il ne peut y avoir qu'un seul mot d'ordre: maintien inconditionnel du principe de l'indexation des salaires!

3. La politique tarifaire de l'OGBL

L'OGBL revendique de bons salaires pour tous les salariés! L'évolution des salaires ne doit pas être à la traîne par rapport au développement de la productivité dans l'économie. Ce but ne peut être atteint que par des conventions collectives de travail. Les bons salaires ne tombent pas du ciel, il faut lutter pour les obtenir.

L'OGBL négocie actuellement plus de 200 conventions collectives, ce qui constitue une de ses missions principales. Cependant, à côté des 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.

Depuis des années, la pression sur les revenus des salariés a constamment augmenté. 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. Par ailleurs, 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 desquels leur performance est sensée être évaluée. L'OGBL s'oppose à l'introduction de modèles arbitraires de rémunération selon performances et revendique des grilles salaires claires, transparentes et objectives.

La pression est également exercée par les employeurs sur les salaires d'entrée, tactique qui lèse en premier lieu les jeunes travailleurs, mais avec l'objectif d'abaisser le niveau des salaires à moyenne échéance. L'OGBL continuera à s'opposer à cette tendance. Il salue dans ce contexte que les réductions des salaires à 80% et 90% pendant la période de stage dans la Fonction publique ont été abolies, ce qui devrait également se traduire par un retrait des baisses des salaires d'entrée pour les salariés de droit privé.

L'OGBL résiste à toutes ces pressions 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.

Le système actuel 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.

Réforme de la loi sur les conventions collectives de travail

La loi du Code du Travail sur la négociation collective est à beaucoup de niveaux inadaptée à la réalité du terrain d'aujourd'hui. C'est pourquoi l'OGBL revendique une analyse approfondie suivie d'une réforme dans le fond du cadre légal des conventions collectives de travail.

Le fait qu'au Luxembourg, seuls 50% des salariés sont couverts par une convention collective montre que la réforme de la législation doit notamment viser une augmentation du taux de couverture des conventions collectives. En effet, le droit à une convention collective devient purement théorique pour des milliers de salariés occupés dans les nombreuses petites et moyennes entreprises, comme cette quantité immense ne permet objectivement plus à l'OGBL de négocier une convention collective pour toutes ces nombreuses entreprises. Une réforme visant notamment à promouvoir des accords sectoriels permettrait ainsi de couvrir plus de salariés dans un pays où l'économie est de plus en plus fragmentée.

Un autre problème de la couverture conventionnelle est lié à la définition des «cadres». En effet, beaucoup de salariés ayant une qualification élevée sont classés à tort par les employeurs dans la catégorie des cadres et ainsi exclus du champ d'application de leur convention collective. Il faut donc préciser la définition légale du cadre supérieur et renforcer le contrôle des administrations publiques quant au respect des dispositions légales afférentes.

La réforme de la législation sur les conventions collectives doit ainsi faciliter l'introduction de nouvelles conventions collectives dans de nombreux secteurs.

Pour l'OGBL le but doit être de renforcer les droits syndicaux et surtout dans la vision d'obtenir une convention collective pour chaque salarié.

Par ailleurs, l'apparition répétée de problèmes d'ordre procédural lors des négociations, mais également dans le cadre de la procédure de conciliation rend une révision du texte de loi inévitable. Il y a notamment nécessité d'agir sur les points suivants: Le droit de grève doit être renforcé. Les grèves d'avertissement doivent devenir possibles. Les moyens d'actions pendant la durée des

conventions doivent être élargis. Il doit devenir possible de saisir l'Office National de Conciliation dans tous les cas de litiges collectifs. Des délais contraignants doivent être introduits afin de contrer les stratégies d'évitement et d'enlèvement de la procédure de conciliation. La procédure de conciliation doit être simplifiée, raccourcie et professionnalisée.

À un niveau européen, la Confédération européenne des syndicats (CES) doit être renforcée, par exemple en leur attribuant un droit de négociation, 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 un niveau national, l'OGBL approuve que le gouvernement ait inscrit la nécessité de la réforme de la loi sur les conventions collectives dans son programme gouvernemental.

Pour des négociations salariales globales pour l'ensemble du secteur public

Actuellement, le gouvernement négocie l'accord salarial de la Fonction publique à huis clos avec le seul syndicat majoritaire dans la Fonction publique. Or, des milliers de salariés du secteur public dépendent directement ou indirectement de ces négociations, dont les services publics communaux, les salariés de l'Etat, les salariés des établissements publics et conventionnés dans les secteurs de la santé, des services sociaux éducatifs ainsi que de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il y a lieu de remplacer le modèle par des négociations globales pour le secteur public, qui incluent le syndicat majoritaire dans ces secteurs, l'OGBL.

Le temps de travail est temps de vie

La personne active sur son lieu de travail ne s'intéresse pourtant pas seulement à son salaire, mais à un même niveau à ses conditions de travail et notamment au temps qu'il consacre à son travail. L'OGBL se doit donc d'assumer également le rôle de défenseur d'horaires de travail décents, prévisibles et réglementés.

En 2016, l'OGBL a réussi non seulement à parer l'attaque des organisations patronales sur les heures de travail mais a réussi à faire passer une meilleure loi. En 2018, un accord est trouvé sur les comptes épargne temps. Pour les années à venir, les questions liées à l'organisation du temps de travail vont de plus en plus être au centre d'intérêt pour les salariés. Rythmes de travail irréguliers, nouvelles formes de travail, flexibilité toujours croissante, disponibilité quasi permanente, charge de travail accrue, hyperconnexion constante via smartphones, tablets, PC etc. font que les salariés d'aujourd'hui et de demain devront être protégés de plus en plus dans l'aménagement de leur temps de travail.

Selon l'étude menée dans le cadre du «Quality of work index», on constate une nette tendance à la hausse du constat de conflits entre le travail et la vie privée. 18% des participants à l'enquête en 2017 disent avoir souvent ou (presque) tout le temps des difficultés à concilier travail et vie privée.

Or, cette composante est importante pour une bonne qualité de vie.

Afin de permettre une meilleure organisation de la vie privée et familiale, il faut donc assurer le respect des temps de repos et de congé, et au-delà plus de flexibilité positive pour le salarié pour compenser l'intensité élevée du travail. Dans ce sens, l'OGBL favorise la négociation de modèles innovatifs permettant à concilier travail et vie privée via des conventions collectives de travail et il revendique un renforcement des droits de codécision et des moyens d'intervention des délégations du personnel dans cette matière. L'OGBL a établi, dans l'intérêt de tous les salariés, un plan d'action «Temps de travail 2019-2024», qui contient les points principaux suivants:

1. La 6^e semaine de congé doit être généralisée par une modification de la loi. L'OGBL a obtenu un premier succès avec l'introduction d'un 26^e jour de congé et d'un jour férié légal supplémentaire. Cela est un premier pas dans la bonne direction, d'autres doivent suivre.

Toutes les évolutions précitées font que l'OGBL est d'avis que **la réduction du temps de travail** doit de nouveau être mise en avant.

Il est 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, 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.

La réduction du temps de travail est aussi un moyen de lutter contre le chômage et le sous-emploi, et de valoriser le travail à temps partiel.

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.

2. Défense de la législation actuelle sur les temps de travail contre toute attaque de la part du patronat ou de la politique, visant une flexibilisation à outrance au détriment des salariés.

3. La Loi sur les **comptes-épargne temps** a été votée, il est désormais attendu que les CET soient mis en œuvre via un accord interprofessionnel, voire les conventions collectives de travail.

4. Des modèles innovants de temps de travail dans l'intérêt d'un **meilleur équilibre vie- travail** doivent être introduits par la voie de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels.

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.

Ainsi une extension des droits de congé pour les besoins de formation continue, familiaux, sociaux ou culturels des salariés s'impose dans le contexte actuel.

5. Dans le cadre de tels **modèles de travail**, il faut promouvoir des réductions de temps de travail à salaire égal.

6. Le travail à domicile et le **télétravail** doivent être mieux réglementés – par un accord négocié entre les partenaires sociaux ou par voie législative.

Vu les progrès technologiques incluant la flexibilité dans le temps et dans l'espace, il serait opportun d'introduire un droit au télétravail occasionnel pour les salariés qui occupent un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail. Dans le cas de télétravail au-delà des frontières nationales, il y a lieu d'introduire une harmonisation des trois accords bilatéraux relatifs à l'imposition, voire au niveau européen, afin d'éviter des conséquences négatives pour les frontaliers.

Actuellement, la réglementation ne s'applique que sur sa pratique régulière. Dans ce contexte, il convient également de revoir l'accord existant actuellement sur le télétravail.

En l'assouplissant, il serait désormais possible d'y recourir de manière occasionnelle à condition que ce soit stipulé dans le cadre d'une convention collective. L'OGBL est d'avis que l'accord interprofessionnel dans ce contexte doit être revu et adapté aux nouvelles réalités du travail.

7. La même chose vaut pour l'introduction d'un droit, voire d'une obligation **à la déconnexion**.

8. Le temps partiel involontaire, qui concerne en premier lieu les femmes, doit être diminué. En même temps il faut introduire un **droit à temps partiel à durée déterminée avec droit de retour au plein temps**. L'OGBL regrette qu'en cette matière, le programme gouvernemental est trop limitatif et donne même lieu à des ouvertures potentielles au patronat sur la législation des CDD.

9. L'OGBL est **contre la libéralisation des heures d'ouverture des magasins**. Une flexibilité supplémentaire ne doit pas être possible sans passer par des négociations avec le syndicat, dans le cadre d'une convention collective sectorielle ou d'accords interprofessionnels dans le secteur du commerce, afin que les salariés aient en contrepartie le droit de codécision en ce qui concerne l'organisation de leur temps de travail et des compensations au niveau de la durée de travail et des conditions de rémunération.

10. Après avoir déjà été introduit dans de nombreuses conventions collectives, **le congé social** doit être généralisé par la loi.

De manière générale et pour conclure l'on peut dire que des horaires de travail variables requièrent une meilleure planification du temps de travail, une compensation des heures supplémentaires en numéraire ou en heures libres adéquate et une protection forte contre une charge de travail et une

intensité de travail excessives.

III. L'OGBL ET LA FAMILLE

A un moment de sa vie active, la plupart des salariés fonde une famille (peu importe le type de famille, recomposée, de même sexe, etc.), et sera directement concernée par les questions de la politique familiale menée au Luxembourg. L'OGBL a un rôle actif à jouer dans la défense des intérêts des salariés et de leur famille, et ceci à beaucoup de niveaux. Depuis des années, une des revendications prioritaires de l'OGBL a été le rétablissement du pouvoir d'achat des familles.

En effet, dans la lutte pour plus d'équité sociale et contre la pauvreté, les transferts sociaux remplissent de moins en moins leur rôle.

Une des raisons principales pour cela est la non-adaptation de nombreux transferts sociaux à l'évolution des revenus et du coût de la vie. En particulier, la désindexation des prestations familiales en 2006 a eu des répercussions négatives pour les familles. Il faut enfin prévoir de réelles améliorations pour combattre la pauvreté et pour mettre fin à la perte de pouvoir d'achat des familles.

Pour une augmentation automatique des prestations familiales.

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 et la réintroduction d'un mécanisme d'adaptation à l'évolution du coût de la vie.

En effet, les prestations familiales (allocations familiales, allocations de début d'année scolaire etc.) n'ont plus été adaptées depuis des années. Rien que les allocations familiales ont perdu plus de 20% de leur valeur entre 2006 et 2016!

Le gouvernement s'était engagé dans l'accord du 28 novembre 2014 avec les syndicats d'introduire un nouveau mécanisme pour l'adaptation automatique des allocations familiales, non seulement à l'index mais à un index plus: à l'évolution des prix et des salaires. Ce projet n'a plus été mis en œuvre pendant la dernière mandature. Le programme du nouveau gouvernement prévoit maintenant de réindexer les allocations familiales, mais seulement à la fin de cette période législative, en 2023. Cela serait un pas en arrière par rapport à l'accord de 2014 et, au vu de la dévalorisation massive des prestations familiales, totalement inacceptable. L'OGBL revendique l'adaptation des allocations familiales à l'évolution des prix et des salaires sans plus tarder.

Il faut par ailleurs rappeler que la réforme des allocations familiales de 2016, et particulièrement l'introduction d'un montant unique de l'allocation pour chaque enfant, ont entraîné des pertes sensibles pour les familles avec deux (-9%), trois (-21%) ou davantage d'enfants. 53% des familles étaient concernées par ces pertes. Donc, une revalorisation des allocations familiales est plus que nécessaire.

Le gouvernement a annoncé par ailleurs la gratuité des maisons-relais pendant les périodes scolaires. L'OGBL ne s'oppose pas a priori à une telle mesure, mais se demande pourquoi exclure les périodes de vacances scolaires, et surtout des discriminations possibles envers les frontaliers. En fin de compte, le gouvernement semble surtout miser sur les prestations en nature accessibles a priori pour les seuls résidents. Par conséquent des compensations doivent être prévues pour les non-résidents. En outre, pour que cette mesure puisse fonctionner, il faut garantir suffisamment de places dans les structures en question.

Le système des chèques-service devrait être réformé afin de devenir plus simple et plus transparent, sans que cela ne se traduise par des pertes de pouvoir d'achat pour les parents concernés.

Égalité de droits entre résidents et travailleurs frontaliers.

Le nouveau gouvernement prévoit de favoriser le recours aux prestations en nature par rapport aux prestations en espèces. Ces prestations seraient alors – logiquement – limitées aux personnes résidentes au Luxembourg. L'OGBL s'oppose à une telle discrimination à l'encontre des frontaliers qui paient les mêmes impôts et les mêmes contributions sociales que les résidents. Il faut trouver

des formules qui n'excluent pas d'office ou de fait les frontaliers ou offrir des compensations à ces derniers.

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, les gouvernements successifs ont déjà révisé à quatre reprises la législation sur les bourses d'études. Grâce à l'action syndicale et judiciaire de l'OGBL, les bourses d'étude sont adaptées à l'évolution des prix et les frontaliers peuvent désormais également, s'ils remplissent certaines conditions, bénéficier des bourses d'études luxembourgeoises.

Néanmoins, ces conditions sont encore trop restrictives pour garantir une véritable égalité de traitement. La Cour de justice européenne a ainsi jugé la règle qu'un des parents doit avoir travaillé pendant 5 ans sur une période de 7 ans trop restrictive.

Le gouvernement a rapidement réagi en mettant un projet de loi sur la voie des instances. Trois critères d'éligibilité sont adaptés (augmentation de la période de référence, introduction d'un critère établissant un lien de rattachement avec le Luxembourg, introduction d'un critère permettant à l'étudiant d'établir lui-même un lien de rattachement avec le Luxembourg). Cette nouvelle réforme permettra sans doute d'augmenter le nombre d'étudiants frontaliers qui pourront bénéficier des aides financières pour études supérieures, mais ne met toujours pas fin à toutes les clauses discriminatoires existantes et contraires à la réglementation sur la libre circulation des travailleurs. Pire, elle introduit également le principe d'un lien de rattachement avec le pays de travail (notion qui ne figure nulle part dans ces mêmes règlements européens).

L'OGBL souhaite rappeler qu'il défend depuis le début la position selon laquelle l'aide financière pour études supérieures constitue de fait une prestation sociale dont chaque enfant d'un salarié doit pouvoir bénéficier indépendamment de son pays de résidence.

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. Le congé parental permet une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale et contribue à diminuer l'interruption fréquente de la carrière des femmes après la naissance d'un enfant.

Les récentes adaptations du cadre légal sur le congé parental ont certes été un pas dans la bonne direction. Néanmoins, il faut revoir et adapter les conditions légales du congé parental. L'OGBL salue la volonté du gouvernement de motiver davantage les pères à prendre le congé parental. Il salue à cet égard l'introduction de la possibilité de fractionner le deuxième congé. Un tel fractionnement doit cependant consister au maximum en 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.). Et de nombreuses autres questions restent non résolues. L'OGBL est par exemple 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 parental fractionné 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 doive 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. Il faut en outre réviser la législation par rapport aux moyens de recours à disposition du salarié en cas de non-accord de l'employeur et introduire une protection contre le

licenciement dès le premier jour de la demande au niveau du 2^e congé parental.

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 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.

Lutte contre la pauvreté

L'allocation de vie chère doit être revalorisée

Elle n'a plus été adaptée depuis 2009. L'OGBL salue qu'une telle revalorisation ait été annoncée dans le programme gouvernemental. L'annonce doit maintenant être suivie d'actions.

Pour une révision structurelle du revenu d'inclusion sociale (REVIS)

Il est important de revoir le montant du REVIS (revenu d'inclusion sociale, anciennement RMG). L'OGBL salue que le REVIS ait été adapté le 1^{er} janvier 2019 à l'évolution des salaires et des prix. A l'avenir également, l'évolution parallèle au salaire minimum légal doit être garantie, y compris dans le cas d'une augmentation structurelle du SSM, contrairement à une logique d'activation ou de sanction qui frappe les plus vulnérables.

IV. L'OGBL ET LE LOGEMENT

Le salarié, une fois ancré dans son emploi, sa famille fondée est normalement confrontée aux aléas de la recherche d'un logement décent au Luxembourg ou dans la région frontalière.

Se loger à un prix abordable au Luxembourg et dans la région frontalière est devenu quasiment impossible. De nombreux foyers rêvant de leur propre logement n'envisagent cette option que dans un avenir lointain ou l'ont déjà abandonné.

36,8% des ménages luxembourgeois (2017) sont exposés à des coûts de logement très élevés. Ce chiffre s'élevait à 28,6% en 2005. Plus de 10% des ménages doivent consacrer plus de 40%

de leurs revenus au logement. L'achat ou le loyer d'un appartement ont augmenté respectivement de 65,5% et 47,5% en seulement 11 ans, alors que le revenu salarial moyen n'a augmenté que de 33,6% au cours de cette même période (indexation des salaires comprise). La spirale des prix des terrains à bâtir et de l'immobilier continue de gagner du terrain. Le secteur public – communal ou étatique – est en retard flagrant sur la demande dans la construction de logements sociaux.

Pourtant, à la question importante de savoir comment enrayer la spirale haussière des prix immobiliers, la politique affirme pour l'instant la seule nécessité d'accroître l'offre de terrains constructibles et d'appartements. L'OGBL ne conteste pas cette nécessité, mais s'oppose à l'idée que l'augmentation de l'offre suffise à elle seule pour stopper la spirale des prix.

Le fait que les augmentations de salaire ont de facto été ces dernières années en partie ou même totalement annulées par l'explosion des loyers et des prix de l'immobilier est en premier lieu dû à la spéculation foncière. Celle-ci entraîne une perte massive de pouvoir d'achat chez les populations à revenu faible et moyen, qui doivent dépenser une part croissante de leur revenu net pour le logement. Pour eux, le risque d'une qualité de vie et de logement stagnante, voire en détérioration, augmente. D'un point de vue macroéconomique, la spéculation conduit à une utilisation improductive du capital, qui est soustrait aux investissements dans l'économie réelle et au développement de sa productivité. De plus, une part croissante du pouvoir d'achat de la population fait défaut au niveau de la conjoncture économique en raison de la flambée des prix dans le secteur résidentiel. En outre, la

spirale des prix compromet la bonne combinaison sociale dans les zones résidentielles luxembourgeoises, poussant de plus en plus de personnes à s'éloigner de plus en plus de leur lieu de travail et rendant également le logement dans les zones frontalières plus chère.

L'OGBL considère le droit à un logement digne comme un droit fondamental et exhorte le gouvernement à agir d'urgence en la matière. Le logement social doit être fortement promu et la lutte contre la spéculation immobilière doit devenir une priorité politique. Il n'y a pas d'autres alternatives. L'OGBL fait un appel au courage politique de traiter cette question d'intérêt public et de cesser de servir uniquement les intérêts privés d'un petit groupe de propriétaires fonciers fortunés.

Les propositions de l'OGBL:

Le gouvernement a annoncé une deuxième réforme fiscale. Elle doit mettre l'état d'urgence «logement» tout en haut de la liste des priorités.

Le principal instrument contre la spéculation dans le secteur immobilier est une législation fiscale qui assure à ce que le fardeau fiscal augmente progressivement à mesure que la propriété de terrains ou de biens immobiliers augmente, à un point tel qu'il n'existe aucun intérêt objectif, donc que ça ne fait financièrement aucun sens pour un investisseur d'acquérir des terrains constructibles ou de la propriété immobilière supplémentaires.

Les activités scandaleuses de fonds d'investissement dans le domaine de l'immobilier (FIS-fonds d'investissements spécialisés) doivent être endiguées de manière catégorique.

Les fonds d'investissement FIS-SICAV, énormes machines à sous destinées aux maîtres d'ouvrage, promoteurs et propriétaires immobiliers fortunés à la pointe de la spéculation foncière et immobilière au Luxembourg, font flamber la spéculation et la spirale des prix en raison d'avantages fiscaux injustifiés. Ils assurent une redistribution vers le haut et la croissance des inégalités sociales et imposent de lourdes pertes fiscales au budget de l'État. Il faut mettre un terme aux énormes pertes fiscales pour l'Etat en imposant intégralement la plus-value des bénéficiaires effectifs. Le revenu supplémentaire escompté devrait être utilisé comme investissement public dans le logement social. Toutefois, cela seul ne suffira pas à limiter l'accumulation de terrains et de biens immobiliers par des riches investisseurs aux dépens du reste de la population. Cela nécessite des instruments fiscaux qui imposent progressivement à partir d'un certain niveau de propriété, jusqu'au point où l'attente de rendement tend à être nulle ou même négative. Deux approches sont possibles: aller vers un **impôt foncier progressif** et / ou l'introduction d'un **impôt progressif sur la fortune**, sur les terrains à bâtir et les biens immobiliers. L'OGBL exige que l'habitation propre soit exemptée de l'impôt foncier.

Pour une taxe nationale sur la rétention des terrains

L'évolution des prix dans le secteur de l'immobilier incite des propriétaires à accumuler des terrains sans entamer des projets de construction dans le futur immédiat, contribuant ainsi à rétrécir artificiellement l'offre sur le marché de l'immobilier.

Pour combattre cette tendance, le législateur a introduit la possibilité aux communes d'introduire une taxe spécifique sur les immeubles bâtis inoccupés et les terrains à bâtir non affectés. Or, seulement cinq communes ont à l'heure actuelle adopté un règlement qui prévoit une telle taxe. L'OGBL demande par conséquent au législateur d'intervenir et de prévoir une taxe nationale sur la rétention des terrains, qui serait obligatoire et couvrirait l'ensemble du territoire.

Plafonner les prix des terrains

L'OGBL est d'avis qu'il faut également agir sur les prix des terrains à bâtir pour contrecarrer les défaillances du marché. Ainsi il propose que l'Etat plafonne le prix des terrains par are et par région. Ceci vaut également pour les prix des terrains auxquels est étendu le périmètre de construction.

On pourrait même se demander s'il ne faudrait pas prévoir un plafonnement par rapport au nombre et à la superficie de terrains qui peuvent être acquis par un seul acteur (personne physique ou

société). L'OGBL demande au gouvernement d'analyser si une telle mesure serait conforme à la législation européenne et à la Constitution luxembourgeoise, et d'agir en conséquence.

Plafonnement effectif des loyers

Contrairement aux prix des terrains, les loyers ont été effectivement plafonnés par le législateur (loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation) sur une base de 5% du montant investi, que le loyer ne doit pas dépasser. En réalité, cette mesure n'a guère endigué l'augmentation des loyers.

Face à une diminution des taux d'intérêt et une forte augmentation des prix immobiliers, ce plafond a en effet largement perdu de son efficacité. Il y a donc lieu de discuter d'une baisse de ce plafond. Un autre problème concerne la transparence pour le locataire, aucun contrôle du respect du plafond n'étant prévu.

Il y a donc lieu de réformer la loi sur le bail à l'usage d'habitation en augmentant les possibilités de contrôle pour les commissions de loyer des communes, pour garantir plus de transparence pour le locataire et pour simplifier la procédure visant une réduction de loyers, qui tend actuellement, vu sa complexité, à décourager les locataires de faire valoir leurs droits. Chaque commune devrait disposer d'une commission de loyer, indépendant du nombre de résidents. L'OGBL n'exclut pas non plus une discussion sur l'opportunité de prévoir un gel temporaire des loyers par voie légale. En outre, les provisions du promoteur immobilier dans le cas d'un contrat de location devraient être à charge du propriétaire.

Réforme de la subvention de loyer

Le gouvernement a récemment amendé la législation sur la subvention du loyer dans le sens d'élargir le cercle des bénéficiaires potentiels de la subvention, qui – il est vrai – était très peu demandé au départ. L'OGBL a soutenu cet élargissement, mais estime qu'il y a un certain nombre d'éléments à prévoir dans le cadre d'une réforme plus globale, afin de rendre cette subvention plus efficace.

- En premier lieu, le plafond de la subvention reste insuffisant pour les bénéficiaires potentiels et doit être augmenté et par la suite adapté automatiquement à l'évolution des loyers sur le marché locatif.
- Il faut en outre neutraliser la subvention par rapport à des augmentations futures du SSM et du REVIS. Dans certains cas de figure, l'augmentation du SSM brut entraînerait une baisse de la subvention de loyer, voire le fait de ne plus y avoir droit, ce qui entraînerait en fin de compte une baisse du revenu net à la disposition du concerné.
- Il faut se poser la question si le principe du loyer de référence unique doit être maintenu ou s'il y a lieu de prévoir des loyers de référence différenciés au niveau local et régional, comme c'est le cas dans nos pays voisins.
- Il faut prévoir des contrôles afin d'éviter que le propriétaire augmenterait de façon injustifiée le loyer du locataire bénéficiaire, anéantissant de la manière la subvention accordée et son effet social. Il faut dans ce cas informer le bénéficiaire des moyens à sa disposition pour agir contre une telle augmentation (commissions de loyers).

Augmentation considérable de l'offre des logements sociaux

Le taux de logements sociaux locatifs au Luxembourg est très faible en comparaison internationale. L'offre en logements sociaux est largement insuffisante et reste bien en-dessous de la proportion de la population qui est exposée à un risque de pauvreté.

Afin de lutter plus efficacement contre la pauvreté, l'OGBL revendique l'instauration d'un quota de logements sociaux subventionnés répartis uniformément sur toutes les communes du pays, et qui serait équivalent au minimum au seuil du taux de risque de pauvreté.

Promotion de modèles alternatifs de logements intergénérationnels et de logements étudiants

Face à la pénurie de logements et aux difficultés particulières des nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi à trouver un logement au Luxembourg, l'OGBL demande que les modèles de logements intergénérationnels soient spécifiquement encouragés. Une possibilité serait que les personnes âgées vivant seules ou en couple dans une maison ou un grand appartement les partagent avec de jeunes sous-locataires. Une telle mesure permettrait de remédier à la fois à la pénurie de logements et au problème de la solitude chez les personnes âgées. Cependant, un tel projet devrait être supervisé administrativement ou coordonné par un organisme central de l'État. En outre, des appartements partagés plus abordables pour les étudiants devraient être créés.

Le Fonds de compensation doit investir davantage dans le logement locatif à prix modéré

L'OGBL estime qu'il est dans l'intérêt des assurés que le Fonds de compensation du régime de pension (FDC) soit davantage responsabilisé socialement.

La réserve qui approche actuellement les 20 milliards d'euros pourrait être intelligemment utilisée en vue de contribuer à financer les investissements dans les infrastructures locales, pour préparer le développement économique de demain, faire face aux nouveaux défis (digitalisation, transition écologique...), mais aussi rendre la situation sociale et économique locale plus soutenable. Un domaine où une telle approche sociale serait appropriée à l'heure actuelle est certainement le problème du logement abordable et de bonne qualité sur le territoire national.

Renforcer les aides en faveur de l'efficacité énergétique

Afin de favoriser la transition écologique vers une économie pauvre en carbone, il y a lieu de renforcer les aides disponibles permettant aux propriétaires, même à faible ou moyen revenu, de prévoir des mesures d'assainissement énergétique des logements. Comme il faut éviter que ces aides se traduisent par une subvention aux catégories les plus aisées de la population, qui ont les moyens de financer de telles mesures, il y a lieu de prévoir que ces aides soient organisées de façon dégressive en fonction du revenu du concerné (c. à d. le montant diminue de façon inversement proportionnelle au niveau de revenu déclaré). Plus généralement, il faut assurer que le concerné n'aura pas besoin de préfinancer son projet, mais qu'il reçoit les aides parallèlement aux travaux de construction/d'assainissement.

V. L'OGBL ET L'ENVIRONNEMENT

L'être humain a ceci de paradoxal qu'il peut, à la fois, être la cause de grands malheurs et à l'origine de grandes réussites. Force est de constater que la pollution de notre environnement et le changement climatique dû aux activités humaines constituent de sérieuses menaces. Si nos comportements ont un impact sur l'ensemble du globe, les conséquences les plus dures touchent en priorité les plus fragiles et les moins fortunés. La politique environnementale doit pallier les torts que nous infligeons à notre planète, mais elle doit également être socialement juste et intégrer tous les acteurs pour en assurer la réussite.

En cette période cruciale pour notre planète, l'OGBL en tant que constructeur d'avenir, a la responsabilité sociale d'être acteur dans toutes les questions liées à la protection de notre environnement.

Pour l'OGBL, la politique environnementale, pour être un succès, doit relever trois défis : être crédible, socialement juste et impliquer les partenaires sociaux !

La question n'est plus de savoir s'il faut agir pour préserver la planète bleue, ni même quand, mais comment. Assurément, les effets néfastes de la destruction des ressources naturelles et les catastrophes liées aux dérèglements de notre climat affectent d'abord les pays les plus pauvres à l'échelle planétaire.

Mais les inégalités touchent également les pays les plus riches, y compris le Luxembourg, où les populations qui sont les plus pénalisées par la transformation de notre environnement sont celles qui

sont les moins nanties. L'expérience nous montre en effet que la prospérité et la sécurité sociale, le développement économique et social sont la précondition pour une société de pouvoir se protéger contre les changements climatiques à venir et la possible augmentation de situations météorologiques extrêmes.

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.

Une politique environnementale non ciblée peut les pénaliser encore plus lourdement, car les plus modestes ne peuvent pécuniairement pas accéder aux technologies les plus récentes – en matière d'habitats, de véhicules ou d'autres biens de consommation – qui permettent une diminution des gaz à effets de serre et des émissions nocives. Pire, une politique fiscale purement punitive, qui fait augmenter par exemple les prix de l'essence, sans offrir de réelles alternatives (p.ex. extension des transports publics à toute heure et sur l'ensemble du territoire) est contreproductive, car elle diminue davantage le pouvoir d'achat, alors que les citoyens ne peuvent pas changer leur comportement à défaut d'alternatives. Cela ne veut nullement dire qu'il ne faut rien faire pour la protection de notre environnement, mais que les actions nécessaires doivent être prises avec le souci de la justice sociale.

Enfin, l'enjeu environnemental a, et aura davantage dans le futur, un fort impact sur le monde du travail. Ce dernier doit, d'ailleurs, affronter en parallèle l'autre grand chantier d'avenir qui est la numérisation.

Ce défi posé par la mutation du monde du travail doit obligatoirement respecter une donnée primordiale, celle de la garantie et de la préservation de droits sociaux forts pour des emplois décents et de qualité, particulièrement par le biais du droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection de la vie privée et des données personnelles.

Dans ce sens, l'OGBL insiste sur la prise en charge de la dimension sociale dans les questions de l'écologie. L'OGBL revendique ainsi une consultation de tous les partenaires sociaux dans les discussions autour de la mise en œuvre de la nécessaire transition écologique. Dans le cadre du dialogue social, les possibilités de formation doivent être mises en place assez tôt pour les salariés dont l'emploi est menacé par une suppression ou une forte altération.

Les autorités publiques doivent montrer l'exemple et être parmi les premiers à mettre en œuvre les mesures nécessaires en faveur de la transition écologique.

Il est à souligner dans ce contexte que l'OGBL partage à 100% les objectifs de réductions d'émissions prévus par le plan avec l'objectif d'une réduction du réchauffement climatique à 1,5 degrés par rapport au niveau préindustriel. Il demande au niveau de l'UE une stratégie crédible et complète pour une «Europe à zéro émission nette jusqu'en 2050». Il se rallie à la revendication d'une déclaration de l'«urgence climatique», ce qui implique la prise en compte de la crise climatique lors de toute prise de décision et élaboration d'une nouvelle loi qui peuvent avoir un impact à ce niveau.

Pour conclure, et de manière générale, l'OGBL insiste sur la prise en charge de la dimension sociale et de la transition juste dans la politique nationale de la protection climatique.

La transition écologique ne doit pas déboucher sur une perte de niveau de vie et de qualité de vie, et elle ne doit pas entraîner de nouvelles exclusions voire inégalités.

Pour cette raison, le dialogue social, à tous les niveaux, est très important pour accompagner ce processus.

Pour permettre également aux couches de population moins aisées de faire des efforts vers une augmentation de l'efficacité énergétique de leurs maisons, il est nécessaire que les primes prévues à cet effet soient échelonnées de façon dégressive par rapport aux revenus des ménages. Sinon, il est difficilement envisageable comment le gouvernement compte réaliser son objectif très ambitieux d'une augmentation de l'efficacité énergétique des ménages privés à 37% de manière socialement juste.

Enfin, l'OGBL s'oppose aux tendances à la privatisation et à la libéralisation du secteur énergétique et 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. L'OGBL demande par ailleurs des investissements plus importants dans l'infrastructure énergétique, et avant tout dans la promotion des énergies renouvelables. En même temps, il faut mettre un terme au subventionnement public des énergies fossiles. Dans ce contexte,

l'OGBL exige que le fonds de compensation n'investisse non seulement pas dans le nucléaire, mais également pas dans les énergies fossiles.

VI. L'OGBL ET LES NOUVEAUX DEFIS DU MONDE DU TRAVAIL

A côté de la défense des conditions de travail et des salaires des personnes sur leur lieu de travail, l'OGBL a évidemment également un rôle majeur à jouer dans la protection de l'emploi en général et de la situation professionnelle du salarié en particulier. De plus en plus fréquentes sont les phases au cours d'une vie professionnelle où le salarié est confronté à des risques de voir son emploi changer profondément, voire même des risques de perdre son emploi. Le monde du travail actuel en mode de mutation constante et rapide soulève de nouveaux défis auquel l'OGBL est prêt à s'affronter et à agir concrètement pour sécuriser le salarié dans le monde du travail.

Mieux protéger les salariés dans la nouvelle économie digitale

La nouvelle économie digitale et l'évolution technologique en cours aura inévitablement des conséquences sur l'emploi, la qualité de l'emploi et les conditions de travail. En effet, le «travail 4.0» cache des risques d'un développement négatif des relations de travail. Il représente cependant aussi des opportunités pour un meilleur aménagement des conditions de travail et pour une meilleure harmonisation entre travail et vie privée. Afin d'éviter les répercussions négatives sur les emplois, il est important d'accompagner de manière anticipative les changements technologiques. L'OGBL revendique dans ce cadre le renforcement de la protection du salarié durant toute sa carrière professionnelle.

Propositions de l'OGBL:

- Renforcer les obligations des entreprises par rapport aux délégations du personnel en matière d'information et de consultation sur les mutations technologiques envisagées et leurs conséquences sur l'emploi, les conditions de travail et l'organisation du travail et les implications sur les qualifications professionnelles.
- Créer un réseau d'experts pour aider et soutenir les délégués du personnel dans tous les sujets liés aux mutations technologiques, à la protection de l'emploi et des conditions de travail, à l'établissement de plans de formation et en matière d'organisation du travail.
- Discuter aux niveaux sectoriels avec les organisations patronales sur ces thèmes et pour examiner si des accords-cadres seraient potentiellement négociables pour encadrer ce processus d'information et de consultation.
- Créer un véritable droit à l'orientation et à la formation professionnelle continue tant individuel que collectif. Garantir un meilleur accès à la formation professionnelle continue. Gestion tripartite de l'orientation et de la formation professionnelle initiale et continue et ce à tous les niveaux. Il est également nécessaire de simplifier et de promouvoir le système de validation des acquis professionnels. Afin de pouvoir financer convenablement la formation continue, l'OGBL revendique une augmentation substantielle du financement par l'Etat et la création d'une taxe de formation à charge des entreprises.
- Créer un droit légal, voire même une obligation à la déconnexion (les modalités peuvent être adaptées par des CCT ou des accords collectifs).
- Améliorer la réglementation sur le télétravail et introduire les règles fondamentales sous forme de dispositions légales dans le code du travail.
- Mieux garantir la protection des données des salariés sur le lieu du travail, combattre sévèrement l'utilisation abusive des moyens de contrôle électroniques sur le lieu de travail ou à distance, encadrer, limiter, voire interdire des modes d'organisation du travail et l'utilisation de technologies qui peuvent avoir une influence néfaste sur la santé physique et plus encore psychique d'un travailleur.
- La loi sur la protection des données doit être revue en incorporant les aspects de la protection du salarié. La dernière loi a été un pas en arrière et il faudrait revenir à l'ancien

texte du Code du travail. La surveillance du salarié doit rester l'exception et doit être extrêmement réglementée. Le contrôle de la communication privée du salarié doit être interdit. Des sanctions doivent être prévues en cas de non-respect de la loi par l'employeur. Les droits de codécision doivent être élargis en cette matière.

- Donner les moyens de contrôle et d'intervention nécessaires à l'ITM et à un Service national unique et indépendant de Médecine du travail pour surveiller le respect et l'application de ces nouvelles dimensions du droit du travail liées à la digitalisation de l'économie.
- Faire profiter les salariés des gains de productivité induits par la digitalisation de l'économie en améliorant le droit au congé de formation, en diminuant la durée annuelle du travail, en créant un droit réversible à la diminution du temps de travail avec une compensation salariale, en créant des comptes-épargne temps sûrs (droits protégés en cas de défaillance de l'employeur) etc.
- Veiller à ce que le contrat à durée indéterminée reste la règle. Le recours au travail intérimaire et aux formes de travail atypiques doit être strictement limité et soumis à des réglementations contrôlées. Le phénomène des «faux-indépendants» doit être stoppé.
- Revoir la législation sur le travail intérimaire afin de mieux encadrer ces relations de travail. Pour protéger les salariés, il faudrait notamment limiter la multiplication des contrats de mission à courte durée et le nombre d'intérimaires par entreprise. De plus, de nombreux employeurs ne respectent pas la législation en question et s'y soustraient délibérément. Seul la mise en place de contrôles systématiques et rigoureux de la part de l'ITM pourrait permettre de lutter véritablement contre les abus au niveau du travail intérimaire.

Sécuriser les parcours professionnels des salariés

Les préoccupations actuelles du marché du travail nous concernent tous. Les changements profonds et accélérés au niveau des moyens et des méthodes de production et par conséquent au niveau de l'organisation du travail et des besoins de qualification poussent l'OGBL à mettre l'objectif de la sécurisation des parcours professionnels des salariés au centre de ses préoccupations. La notion de sécurisation des parcours professionnels doit effectivement devenir réalité dans l'ensemble des situations qu'un salarié peut rencontrer tout au long de sa vie professionnelle.

La notion de sécurisation des parcours professionnels englobe donc bien un caractère tant horizontal (l'évolution dans l'entreprise) que transversal (en cas de changement d'entreprise). Dans ce contexte, l'OGBL fait un appel aussi bien aux organisations patronales qu'au gouvernement, de mener ensemble des réflexions en vue d'une réforme des dispositions légales relatives à la matière.

Une réelle sécurisation des parcours professionnels repose sur plusieurs piliers:

- Il faut tout d'abord assurer une politique de l'emploi globale construite sur les principes suivants: la norme absolue doit rester le **contrat à durée indéterminée** et il s'agit à tout prix d'éliminer au maximum et de mieux encadrer le travail «atypique».
- Cette politique de l'emploi globale doit intégrer **toutes les facettes**, telles que par exemple des mesures d'insertion diverses, le chômage partiel, des garanties jeunes et un encadrement réglementaire des stages en entreprise, pour finalement prévoir des mesures adaptées pour les salariés âgés.
- Finalement, il faut agir de manière anticipative sur les changements économiques et les situations difficiles qui s'imposent à nous: il est impératif de revoir la **législation sur les licenciements économiques, les licenciements collectifs, les plans sociaux, les plans de maintien dans l'emploi, et les faillites.**

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.

Enfin, la notion de licenciement économique abusif doit être étendue de sorte à rendre impossible tout licenciement, dont le seul but serait d'améliorer les marges d'une entreprise ou d'un groupe en situation globalement et durablement bénéficiaire. Au minimum, il faut augmenter les indemnités légales de départ en cas de licenciement pour raison économique ou restructuration pour toutes les entreprises qui ne présentent pas de bilan déficitaire.

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.

Plans de maintien dans l'emploi

Les points principaux de la proposition de l'OGBL pour une réforme des PdME sont:

- Moderniser la législation sur la délégation du personnel, donner plus de droits aux délégués et à leurs syndicats.
- Une obligation de négocier à caractère coercitif et la possibilité d'un recours devant l'Office national de conciliation en cas d'échec des négociations doivent être prévus.
- Le contrôle des entreprises ayant conclu un plan de maintien doit être renforcé et une interdiction de licenciement pendant au moins l'ensemble de la période d'application du plan de maintien de l'emploi être instaurée.

Au-delà du caractère réactif de l'actuel PdME, l'OGBL propose de prévoir un plan annuel de mesures d'anticipation et de prévention visant la protection de l'emploi et des perspectives professionnelles, qualificatives et sociales des salariés au sein de l'entreprise (audit social), qui devrait devenir une attribution légale au niveau de la cogestion au sein de l'entreprise et des négociations contractuelles avec les syndicats nationaux représentatifs.

Plans sociaux

En ce qui concerne la procédure même de négociation du plan social, l'OGBL fait les propositions de réforme suivantes:

- La négociation d'un plan social ne peut en aucun cas se limiter à la seule question des licenciements et des indemnités à prévoir.
- Le délai de quinze jours est absolument insuffisant et doit être prolongé.
- Le délai de la remise des informations préalables avant le début des négociations doit également être prolongé.
- Le seuil de licenciements envisagés sur la période de 30 ou de 90 jours et déclenchant l'obligation de négociation d'un plan social est trop élevé et facilement contournable.
- La législation doit également régler la question de la période sur laquelle il est envisagé de procéder aux licenciements. En effet, certaines entreprises pratiquent actuellement des délais jusqu'à trois ans et empêchent ainsi de facto, en les obligeant à démissionner, les salariés concernés de retrouver un emploi ou de bénéficier des avantages sociaux du plan social.
- La législation doit également et de manière formelle prévoir le droit de grève en cas de non-conciliation.

Faillites

Afin de sécuriser les parcours professionnels, une réforme du droit des faillites est très importante. Afin de garantir une meilleure protection il faudrait :

- Augmenter les plafonds légaux du superprivilège.
- Accepter les indemnités de départ dans le calcul des créances pour le calcul du superprivilège.
- Professionnaliser la fonction du curateur et définir et uniformiser les obligations du curateur afin de rendre le paiement des créances aux salariés concerné plus rapide et plus transparent.
- Instaurer le droit à l'indemnité de chômage dès le premier jour de la faillite.

Le phénomène de ladite «économie du partage»

L'OGBL met en garde contre un faux étiquetage, qui consiste à ne pas distinguer entre des formes d'économie ou de consommation collaboratives ou de partages proprement dite, souvent de type associatif et sans but lucratif, d'une part, et des plateformes du type Uber ou Lyft, qui sont en fait des entreprises capitalistes qui utilisent les nouvelles possibilités technologiques pour augmenter leurs profits. Plutôt que d'une «économie de partage», il s'agit souvent de *business models* basés sur le fait de contourner le droit du travail, le droit social, la fiscalité des entreprises ou d'autres régulations (normes d'hygiène ou de sécurité par exemple) auxquelles est soumise l'économie «traditionnelle», donc somme toute des formes particulièrement agressives de concurrence déloyale.

Pour l'OGBL, le 2^e type d'entreprise doit être strictement réglementé, voire interdit s'il ne se conforme pas aux règles du jeu. Actuellement, la législation luxembourgeoise prévient que les formes les plus agressives de ces plateformes peuvent s'installer au Luxembourg. Il faut garantir que cela reste ainsi et, en cas de besoin, renforcer les textes légaux. L'OGBL s'opposera à toute tentative d'adaptation législative dans ce contexte qui se traduirait en un affaiblissement du droit du travail, du droit social, des conventions collectives de travail et des réglementations dans l'intérêt de la protection du consommateur.

La démocratie dans le monde du travail

Pour l'OGBL, la question de la cogestion et du dialogue social sont évidemment des valeurs essentielles. Le travail syndical repose sur les possibilités de codécision et de cogestion du salariat. Il s'agit ici du levier d'action d'un syndicat, donnant la possibilité d'influer sur les processus de décision. La cogestion et le dialogue social sont considérés par l'OGBL comme faisant partie d'un large processus de démocratisation de l'économie.

Cogestion et dialogue social en entreprise

En ce qui concerne l'information, la consultation et la codécision dans les entreprises, la nouvelle loi sur les délégations du personnel est apparue en 2015. La modernisation de cette loi était plus que nécessaire, l'ancienne loi datant de 1979. La nouvelle loi contient une série d'améliorations, telles une amélioration du droit à l'information et la consultation des délégués, le droit pour les délégués de se déplacer librement dans l'entreprise, l'amélioration de la protection contre le licenciement, la libération d'un délégué à partir d'un effectif de 250 salariés, etc.

Néanmoins, pas toutes les revendications de l'OGBL ont été transposées. Ainsi les questions des entités économiques et sociales, de la représentation dans les conseils d'administration, des droits des délégués en relation avec la protection des emplois, la protection des délégués et de leurs perspectives économiques et sociales, et bien d'autres encore n'ont pas été résolues.

L'OGBL rappelle dans ce contexte à ses revendications concernant les plans de maintien dans l'emploi, les plans sociaux et les licenciements économiques.

Il reste encore de la marge pour des améliorations de la cogestion dans les entreprises et l'OGBL lance un appel au gouvernement de continuer à travailler sur une amélioration des droits des

délégués du personnel et des syndicats.

Dialogue social national

Egalement à un niveau national, l'OGBL souligne l'importance de la concertation sociale et économique. Dans ce contexte, l'OGBL revendique une revalorisation de la fonction consultative des organes tels le Conseil économique et social (CES) et le Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE). Afin d'avoir une prise en compte sérieuse des intérêts légitimes des salariés, l'OGBL demande à être intégré dans les débats politiques et tous types de groupes de travail en matière de politiques sociales, fiscales, environnementales, de mobilité et de logement.

Le Comité de coordination 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 pour les problèmes économiques et sociaux avérés.

Le bien-être au travail

Un autre grand défi du nouveau monde du travail et pour lequel l'OGBL est pleinement compétent est la qualité de vie au travail. En effet, avec les défis relevés par les nouvelles technologies et leurs possibilités de travail mobile, la qualité au travail change de fond en comble. Certaines mesures ont été prises au Luxembourg qui vont dans le bon sens (prolongation du congé paternel, flexibilisation du congé parental pour les deux parents et augmentation de son indemnisation, ajout d'un jour férié supplémentaire pour les salariés, instauration d'un dispositif de compte épargne temps pour les salariés du privé), mais l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est de plus en plus difficile à réaliser.

La protection de la santé au travail, et avec elle le thème de la qualité de travail, fait également partie des axes de travail de l'OGBL. De manière générale, le développement de la qualité du travail se détériore selon les évaluations des conditions de travail par les travailleurs et leur sentiment de bien-être au travail. L'OGBL regrette cette situation et rappelle les principales observations faites dans le cadre de l'analyse des résultats de l'enquête annuelle Quality of Work Index menée par la Chambre des salariés en collaboration avec l'Université du Luxembourg.

Stress au travail

Somme toute, les résultats de l'enquête montrent que la présence des problèmes psychosociaux au travail comme principal problème dans le monde du travail moderne se confirme. Le niveau du stress au travail continue donc d'augmenter puisque les salariés sont de plus en plus confrontés à des situations marquées par de fortes demandes psychologiques (surcharge informationnelle et émotionnelle, manque de temps, harcèlement moral...) tout en ayant un faible pouvoir à contrôler la situation (manque d'autonomie, faible marge de liberté pour décider de ses actions, faible développement de ses aptitudes). L'impact sur la santé des salariés et dès lors sur la santé publique est certain.

Difficile conciliation vie personnelle/vie professionnelle

Un élément de la qualité de vie au travail est la marge de manœuvre qu'ont les salariés à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Néanmoins, pour pouvoir participer à différents domaines de la vie en dehors d'une activité professionnelle, il faut, en plus de toute une série d'autres ressources, disposer de fait d'un volume de temps de travail qui ne «consomme» pas l'entièreté du temps et de l'énergie des salariés, mais qui leur laisse et leur ouvre suffisamment de possibilités pour agir dans les activités quotidiennes.

Se pose en outre la question de l'étanchéité ou de la porosité des frontières entre la vie au travail et la vie en dehors du travail.

Propositions de l'OGBL

Vu l'évolution du monde du travail vers une plus grande intensification et flexibilisation du travail, vers l'exigence d'une plus grande implication individuelle des salariés dans leur activité professionnelle, une mobilité accrue et une porosité entre vie privée et vie au travail qui s'installent, l'OGBL revendique de réglementer la prévention des risques psychosociaux. En effet, contrairement à d'autres pays européens comme la France ou l'Allemagne, les conditions psychosociales de travail ne font pas partie des catégories de risques à prendre obligatoirement en compte dans la procédure de l'évaluation des risques dans l'entreprise. En même temps, l'OGBL revendique la reconnaissance des maladies psychosociales comme maladies de travail.

Reclassement professionnel

L'OGBL revendique d'urgence une réforme fondamentale du reclassement professionnel dans l'intérêt des salariés. Depuis 2002, les modifications successives de la législation n'ont pas amélioré la situation des personnes reclassées.

Protection des salariés âgés

Le dernier aspect lié au devoir de l'OGBL d'agir en faveur de la protection des salariés sur le marché de l'emploi concerne les salariés âgés. En effet, le nouveau monde du travail avec toutes ses mutations représente un défi encore plus prononcé pour le salarié âgé. Une fois arrivé à la dernière phase de sa vie professionnelle, le salarié d'aujourd'hui est malheureusement encore plus soumis à des craintes et risques de perte de travail et chômage de longue durée.

Dans ce sens, l'OGBL réitère sa proposition d'un dispositif légal pour 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.

Par ailleurs, il devient également urgent de repenser les fins de parcours des salariés âgés via notamment l'ergonomie des postes de travail et par la mise en place d'une politique de gestion des âges dans les entreprises. Il faut également faciliter le recours à un aménagement du temps de travail par le biais soit d'un Compte épargne Temps, soit par une réduction du temps de travail spécifique pour salariés âgés ou par des modalités adaptées de préretraite. Dans le cadre d'une politique de gestion des âges dans les entreprises, il faut également instaurer des programmes de transmission des connaissances entre les salariés âgés et les jeunes.

Le projet de loi sur la politique des âges en entreprise actuellement sur la voie des instances ne répond pas à ces objectifs et devrait, pour l'OGBL, être révisé au plus vite.

Dans ce contexte, l'OGBL va plus loin et revendique l'instauration d'une retraite partielle qui permet de cumuler travail à temps partiel et pension partielle dès l'âge de 57 ans. De cette manière, les salariés seraient plus enclins à prolonger leur vie active tandis que l'effet sur le coût total pour l'assurance pensions serait, dans le pire des cas, neutre. Une telle disposition fait partie de l'accord entre gouvernement et syndicats de novembre 2014 et doit être transposée au plus vite.

Le salarié respectant les conditions d'attribution de la retraite partielle aurait le droit de travailler à temps partiel à partir de 57 ans, et cela jusqu'à l'âge de 65 ans. Toutefois, il pourrait partir définitivement en retraite avant l'âge légal s'il remplit les conditions d'ouverture à une pension de vieillesse anticipée. Le salarié bénéficiant de la retraite partielle pourra en outre compléter et dynamiser son assurance en versant les cotisations pour la part du revenu correspondant à la durée de travail libérée.

L'OGBL revendique par ailleurs l'introduction de la préretraite pour travail pénible et l'extension de la préretraite pour travail posté à d'autres types de travail (p.ex. gardes de nuit). En général, les droits d'accès à la préretraite doivent être améliorés.

VII. FISCALITÉ ET FINANCES PUBLIQUES

L'OGBL est en faveur d'un État financièrement fort. L'État, en tant qu'État social, joue un rôle

protecteur essentiel de la sécurité et du bien-être de chaque individu. L'OGBL se prononce ainsi pour une politique visant à renforcer l'Etat social en protégeant et en développant davantage le système public de la sécurité sociale. En même temps, l'OGBL appelle à une politique d'investissements volontariste pour préparer l'avenir. Il appelle en particulier à favoriser l'accès aux services et biens axés sur les défis futurs tels que l'éducation, la formation continue, la recherche, les soins de santé, les transports en commun, l'énergie...

L'OGBL insiste que l'ensemble de ces services essentiels doivent rester un bien public, dont l'accès doit être garanti à tous les citoyens indépendamment de leur situation financière. L'OGBL s'opposera toujours aux politiques de dérégulation, de libéralisation et de privatisation de services publics et non-marchands.

Pour pouvoir remplir son rôle, l'Etat doit bénéficier de suffisamment de recettes fiscales. Or, le poids des impôts ne doit, ni être réparti injustement, ni contribuer à une augmentation des inégalités sociales. Une réforme fiscale est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et a partiellement corrigé certaines évolutions défavorables antérieures relatives au pouvoir d'achat et la répartition des revenus dans le cadre de la politique d'austérité. Pour cette raison, l'OGBL l'a soutenue. Cependant elle n'a résolu aucun des problèmes suivants:

- Les entreprises payent de moins en moins d'impôts (le taux le plus élevé a baissé depuis 1985 de 40 à 17%, respectivement 15%);
- Les revenus des capitaux sont beaucoup moins imposés que les revenus du travail;
- La progressivité de l'imposition des personnes privées a perdu de son efficacité et est au désavantage des bas et moyens revenus par rapport aux très hauts revenus.

Il faut contrer ces évolutions en favorisant une progressivité plus forte de l'imposition, qui mettra davantage à contribution les salaires véritablement très élevés. Les barèmes d'imposition doivent 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. Il est inacceptable que le capital est moins imposé que le travail! Les régimes de faveur doivent être abolis, qu'il s'agit des dividendes, des gains sur intérêts ou sur les plus-values. Le régime d'imposition des «stock options» doit être modifié afin qu'ils soient traités de la même façon et au même tarif que l'imposition du revenu du travail.

L'impôt sur la fortune doit être réintroduit. L'abolition de l'impôt sur la fortune à partir de 2006 a été un pas dans la mauvaise direction, vers moins de justice sociale en matière de l'imposition. L'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. Au niveau de l'imposition des entreprises, la compétition fiscale entre les pays de l'Union européenne a entraîné une spirale de dumping fiscal qui a, d'une part, massivement réduit les marges de manœuvre budgétaires des Etats, d'autre part, augmenté en général la charge fiscale qui pèse sur la population. Toutes ces dernières années sont venues remarquablement illustrer les conséquences économiques, sociales et politiques auxquelles cela a mené. Chaque mesure légale supplémentaire visant à abaisser l'imposition des entreprises et du capital est aussi bien économiquement que socialement contreproductive et accentue les déséquilibres aussi bien en matière de répartition de la richesse produite qu'en ce qui concerne les crises politiques et démocratiques. La politique doit prendre une nouvelle direction. Il n'y a pas de chemin qui passera à côté du développement d'une harmonisation et d'une transparence fiscale à l'échelle européenne. Dans ce contexte, l'OGBL soutient aussi une taxe sur les transactions financières à l'échelle de l'Union européenne.

La politique luxembourgeoise doit arrêter de freiner des initiatives internationales contre l'évasion fiscale. Il faut au contraire renforcer la coopération internationale et augmenter le nombre des agents de l'impôt et des contrôles fiscaux.

Il y a lieu par ailleurs d'augmenter l'impôt de solidarité payé par les entreprises afin de rétablir un équilibre entre les entreprises et les personnes physiques au niveau du financement du Fonds pour

l'Emploi.

L'OGBL revendique d'être intégré dans les débats au sujet d'une réforme fiscale annoncée par le gouvernement allant dans la direction d'une individualisation de l'imposition et à l'établissement d'un barème unique. 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.

L'OGBL s'engage par ailleurs pour une égalité de traitement entre résidents et frontaliers au niveau fiscal.

VIII. POUR UNE PROTECTION SOCIALE DE HAUT NIVEAU

Une société se mesure à la manière dont elle traite les plus faibles. Une fois arrivés dans la situation où nous avons besoin de soins de santé, nous avons tous besoin et droit à une prise en charge optimale. L'OGBL défend depuis toujours le principe d'une protection sociale de haut niveau fondée sur la solidarité et les mêmes droits pour tous.

En effet, le principe du financement solidaire 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 donc que le système du financement actuel ne soit pas seulement défendu, mais amélioré et adapté. La population a un droit légitime à

- des services de santé optimaux
- une sécurité sociale
- des bonnes pensions.

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.

Aucune attaque envers le financement solidaire n'est acceptée. En même temps, l'OGBL s'oppose catégoriquement à tout dessein politique visant à réduire la part des employeurs ou de l'Etat au financement de la sécurité sociale. S'il devait exister, au niveau de la sécurité sociale, des besoins supplémentaires de financement, l'OGBL propose d'augmenter les cotisations, de lever le plafond cotisable ou d'exploiter de nouvelles sources financières au lieu de dégrader les prestations.

Soins de santé

La priorité numéro un pour l'OGBL: 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.

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'Etat 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. Dans ce contexte, l'OGBL s'oppose à l'introduction d'un système de financement par forfaits (DRG) pour les soins de santé. Un tel modèle, qui promeut les tendances néo-libérales dans le système de santé, ferait des soins de santé un commerce avec toutes les conséquences néfastes pour le patient en raison de la chasse à la productivité et l'optimisation des profits. D'ailleurs, 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. En ce qui concerne le personnel de soins, l'OGBL revendique des critères concernant le personnel, comme par exemple les embauches par type de profession et en nombre suffisant, et des conditions de travail dignes d'un service public de qualité.

L'OGBL met en garde contre toute externalisation de prestations de santé et de soins publiques et non marchandes au secteur privé.

L'OGBL considère d'ailleurs, vu le développement démographique et les progrès techniques de la médecine, 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).

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.

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 insiste à ce que la chirurgie ambulatoire ainsi que les analyses IRM aient lieu dans le cadre hospitalier. 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. La prise en charge du patient doit avoir lieu dans le cadre d'un concept résultant de la concertation interdisciplinaire de tous les prestataires de services. L'information objective du patient doit être améliorée et ce dernier doit être intégré au concept de traitement.

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.

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 d'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.

Dans ce contexte, l'OGBL réclame en particulier la refonte de l'insatisfaisante nomenclature dans le domaine des prestations d'orthodontie et de prothèse 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 (notamment au niveau des urgences et du

transport des malades en cas d'urgence pour joindre un hôpital à proximité) et à la réalisation de synergies dans les domaines du développement de prestations de services, des formations et des qualifications professionnelles.

Médecine environnementale

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 le diagnostic et le traitement, est très consommatrice de temps. C'est pourquoi la possibilité doit exister de facturer le temps consacré au traitement.

Médecine préventive

L'OGBL soutient le concept de la médecine préventive.

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.

L'OGBL demande qu'une priorité plus élevée soit accordée à la médecine préventive et que la coordination des mesures préventives proposées soit améliorée. En outre, l'OGBL exige que les résultats des mesures préventives déjà mises en œuvre soient évalués.

Assurance-dépendance

L'OGBL s'engage à tous les niveaux pour les personnes dépendantes de prestations de soins. Garantir l'autonomie et le droit de vivre dignement pendant la vieillesse sont des mots d'ordre pour l'OGBL dans toute discussion autour de l'Assurance Dépendance. Beaucoup a bougé dans ce contexte lors des années précédentes. En 2018 la loi sur la réforme de l'assurance dépendance a été votée après des longues années de discussions conflictuelles. Actuellement, des entretiens de bilan de la mise en application de la nouvelle loi sont en cours. Certaines choses ont évolué positivement mais beaucoup de questions restent ouvertes. L'OGBL a depuis le début des discussions autour de la nouvelle loi revendiqué qu'une réforme de la réforme doit être envisagée si cela s'avère nécessaire, le cas échéant avec une nouvelle loi.

L'OGBL demande:

- 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;
- le respect des dispositions de la convention collective du travail sectorielle SAS;
- les dotations nécessaires en personnel qualifié;
- 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 participent 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.

Assurance accident

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.

Médecine du travail

Dans le cadre des missions de la médecine du travail, l'OGBL revendique une réforme prenant en compte des évolutions du monde du travail et des risques liés au travail. Au jour d'aujourd'hui, il n'existe pas de prise en charge homogène des salariés des différents secteurs avec le même niveau de qualité et d'impartialité requise vu que les différents services sectoriels de médecine du travail sont dirigés par les employeurs sauf le STM qui est dirigé de façon tripartite.

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 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...).

Pensions

Pour l'OGBL, bien vivre à la retraite est un droit et une obligation sociale! L'OGBL a toujours et continuera à lutter pour des pensions remplissant le rôle d'un revenu de remplacement qui permet à la personne retraitée de vivre dans les conditions d'une qualité de vie adéquate.

Les systèmes de retraites publics, tels que nous le connaissons au Luxembourg, ont un effet stabilisateur sur le pouvoir d'achat. Son orientation solidaire et transgénérationnelle permet d'empêcher la chute dans la précarité de nombreux retraités. De bonnes pensions sont un moyen efficace de lutter contre la pauvreté des personnes âgées. Une politique de réduction des montants des pensions pourrait occasionner des dégâts sociaux accompagnés d'un transfert de coûts plutôt que de réelles économies financières. Il faut également souligner que le régime général des pensions, un des principaux piliers de la sécurité sociale, a pour objectif de préserver les retraités du risque de pauvreté, mais également d'assurer la continuation du niveau de vie des personnes qui ont travaillé et cotisé leur vie durant. De ce fait, le rôle social et sociétal des pensions de retraite est très important. Le système des pensions luxembourgeois connaît actuellement une situation financière plus que confortable, avec des réserves s'élevant à presque 19 milliards d'euros au 31 décembre 2018. Notre système de pensions est donc performant et nos pensions sont soutenables.

Pour l'OGBL, la vitalité de l'économie luxembourgeoise, ses performances intrinsèques et sa dynamique démographique, qui sont étroitement interdépendantes, peuvent largement assurer à elles seules la pérennité financière du système de retraite.

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

Au regard de la situation financière excellente, l'OGBL revendique le retrait des détériorations introduites par la réforme de 2013.

En plus, l'OGBL revendique:

- Le maintien intégral de l'âge légal de départ en retraite
- Le maintien des droits à la pension anticipée selon les dispositions actuelles
- Le maintien de l'ajustement et de l'indexation des retraites
- La reconnaissance des stages en entreprises, des jobs d'étudiants etc. comme périodes cotisables

Si néanmoins, les perspectives de croissance économique et d'emploi n'étaient, malgré tout, pas au rendez-vous, toute une série de solutions seraient encore envisageables quant à la pérennité du régime de pension. En d'autres termes, l'OGBL propose des pistes alternatives de financement qui peuvent être mises en œuvre en cas de force majeure:

- Une hausse du taux de cotisation;
- Le déplafonnement des cotisations, avec une adaptation des prestations pour les assurés au-dessus du plafond actuel selon un calcul dégressif;
- L'introduction d'une contribution calculée sur les revenus du patrimoine;

- La mise en place d'un impôt de solidarité envers les retraités.

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.

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 publiques. 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.

Qualité de vie dans la vieillesse

Pour finir avec le volet sur la personne âgée, l'OGBL défend les principes suivants pour une qualité de vie optimale:

- Maintenir des services publics de qualité accessibles et de proximité
- Soutenir l'accès des seniors aux outils de communication numériques
- Rendre l'accès au transport public plus adapté aux besoins des seniors
- Soutenir l'accès des seniors à des offres de formation des associations pour personnes âgées
- Soutenir l'adaptation des logements aux besoins spécifiques des seniors
- Transparence des prix et des prestations dans les maisons de retraite et les maisons de soins. L'OGBL appelle à cet égard à la création d'un point d'accueil et de conseil centralisé;
- Mise en place d'un observatoire des troisième et quatrième âges. Un tel observatoire devrait permettre de recueillir les données relatives à la qualité de vie des personnes âgées de manière continue.

Sur la base des revendications susmentionnées et d'une politique adéquate en faveur des personnes âgées, l'OGBL demande la création d'un ministère spécifique, regroupant toutes les compétences concernant les troisième et quatrième âges.

IX. L'OGBL CONTRE LES DISCRIMINATIONS DE TOUT GENRE

L'OGBL s'oppose à toutes les discriminations et injustices. Non à l'exclusion sociale, oui à l'inclusion sociale! Le statut social des individus d'une génération ne doit en aucun cas dépendre des caractéristiques morales, ethniques, religieuses, de sexe, financières et sociales des générations. L'OGBL aspire à l'équité au sein de la société de manière à ce que chaque individu ait une chance égale. Pour que l'égalité des chances devienne «soutenable», il faudrait des rapports sociaux et une politique qui la rende possible.

Dans le cadre de la lutte contre toute forme de discrimination, il faudrait prévoir l'ajout d'une attribution supplémentaire de la délégation du personnel concernant la surveillance et la prévention de toutes les discriminations (nationalité, ethnie, orientation sexuelle, religion...) en entreprise ainsi qu'un crédit d'heures et des formations spécifiques nécessaires à l'exercice de cette mission.

Pour l'intégration des personnes en situation de handicap

Le département des Travailleurs handicapés de l'OGBL se bat depuis 15 ans pour améliorer les conditions et les droits des personnes présentant un handicap. L'intégration dans le processus de

travail normal est un pilier très important en vue de l'insertion sociale des personnes en situation de handicap. Dans ce sens, un des objectifs de l'OGBL est d'améliorer les conditions d'accès des travailleurs handicapés au monde du travail: défendre et promouvoir les droits des salariés présentant un handicap et faire tomber progressivement les barrières qui se dressent malheureusement encore trop souvent sur leur chemin professionnel.

Il faut bien voir que jusqu'à 2004, l'accès au marché du travail traditionnel était extrêmement difficile pour les personnes présentant un handicap, pour ne pas dire quasiment impossible, sans parler des conditions de travail honteuses dans lesquelles elles évoluaient. La grande majorité d'entre elles étaient en effet orientées vers des ateliers protégés, comme c'est aujourd'hui encore souvent le cas, mais à l'époque, bien qu'elles y étaient déjà sous contrat et qu'elles devaient également travailler à des heures fixes, elles n'étaient toutefois pas rémunérées pour le travail presté.

Une première victoire fût dans ce contexte, l'instauration en 2004, sous la pression de l'OGBL, d'un statut du travailleur handicapé, renforçant les droits des salariés présentant un handicap et leur garantissant un salaire en contrepartie de leur travail. En 2004, l'OGBL signa également une première charte commune avec l'UEL visant à promouvoir l'inclusion sur le marché du travail des personnes présentant un handicap.

C'est également sous l'impulsion, entre autre, de l'OGBL, que fût élaboré le Plan d'action national en faveur des personnes handicapées, présenté en 2012 par le gouvernement pour les cinq années à venir. Parmi les priorités de celui-ci figuraient notamment: la promotion active de l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail, l'introduction d'une bourse d'étudiant pour les travailleurs handicapés, la mise en place d'une coopération entre les ateliers protégés et les acteurs du monde du travail comprenant notamment l'ADEM, la création d'une formation professionnelle adaptée aux besoins des personnes handicapées et l'instauration d'un «job coaching» visant à faciliter la communication sur le lieu de travail.

Si le plan national de 2012 se voulait ambitieux, force est de constater que seuls deux éléments se sont concrétisés jusqu'à aujourd'hui. Ainsi le «job coaching» a effectivement été mis en place. Et un centre d'évaluation et d'orientation socio-professionnelle pour les demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou du reclassement externe, rattaché à l'ADEM, a également vu le jour en 2017. Ce dernier permet désormais d'évaluer les compétences réelles des travailleurs handicapés afin de mieux les orienter professionnellement.

Le dispositif ne s'adresse toutefois, dans une première phase, qu'à un nombre restreint de types d'handicap (problème de marche, d'équilibre, etc.).

Mais le bilan de la mise en œuvre du plan d'action laisse pour le moins à désirer, pour le dire poliment. Parmi les chantiers prioritaires figurent, pour l'OGBL, tout d'abord la nécessité de donner enfin aux ateliers protégés les moyens financiers de leurs objectifs. Si la loi stipule en effet clairement que ces derniers doivent préparer les travailleurs handicapés à intégrer le marché du travail traditionnel, c'est aujourd'hui encore loin d'être le cas. Faute de moyens, les ateliers protégés se transforment trop souvent encore en «voie de garage» (seules quelques structures y font exception).

L'OGBL revendique également l'extension du statut de travailleur handicapé, notamment à certains «handicaps psychiques» comme la dépression chronique ou le trouble de la personnalité limite («borderline») et à tout un tas de «handicaps invisibles» (déficits de l'attention, hyperactivité), qui ne sont pas reconnus aujourd'hui.

Enfin, il faut absolument que le dossier de la formation professionnelle avance. Des mesures doivent être prises pour l'adapter aux personnes handicapées et pour assurer en général l'intégration des personnes handicapées dans l'enseignement. C'est là un instrument primordial, pour augmenter l'inclusion des personnes présentant un handicap sur le marché du travail traditionnel.

Pour l'égalité entre femmes et hommes

Beaucoup reste à faire pour instaurer l'égalité absolue tant dans le monde du travail qu'au sein de la société. C'est là l'un des principaux objectifs de l'OGBL. Réaliser l'égalité des chances, aménager des marges de manœuvres et créer les conditions qui permettent aux femmes de décider en toute autonomie de leur plan de vie, telle est la mission de l'OGBL. 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. Dans ce sens, selon l'OGBL, les changements concrets à réaliser dans la société sont les suivants:

- Lutter contre le travail à temps partiel imposé
- Soutien à toutes les mesures qui permettent à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle
- Lutter contre la discrimination salariale en reconnaissant mieux la qualification professionnelle dans les secteurs avec une prédominance de femmes (Nettoyage, commerce)
- Créer des droits individuels à la retraite en cas de diminution de travail pour des raisons d'éducation de son enfant ou de soin d'un proche parent
- Garantir le même accès à la formation continue dans l'entreprise indépendamment du sexe

Pour l'intégration de l'immigration dans notre société

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'objectif principal étant: «contre les inégalités, droits égaux pour tous»

Les nationalistes et les populistes se nourrissent des politiques économiques et sociales néolibérales qui aggravent les conditions de vie et de travail des plus défavorisés et des plus fragiles. Les victoires électorales des partis populistes et de l'extrême droite dans de nombreux pays, démontrent que l'Europe doit être sociale et des citoyens. Les immigrés, les réfugiés sont parmi les principales victimes des attaques des forces nationalistes, populistes et racistes. Dans tous les pays du monde, et l'Europe n'est pas une exception, les travailleurs migrants sont souvent ceux qui exercent les professions les plus dures, qui ont les salaires les plus bas, des conditions de vie plus difficiles et, en plus, ils sont victimes de discriminations.

Au Luxembourg, c'est l'OGBL, qui par tous les moyens, défend les droits résultant de notre modèle social. L'OGBL lutte pour l'égalité des droits, l'abolition des discriminations et le combat contre le racisme.

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 d'assouplir l'obligation de connaissances de la langue luxembourgeoise, afin que celle-ci ne devienne pas un obstacle insurmontable. La nouvelle loi comporte déjà de nettes

améliorations, en particulier la nouvelle disposition d'accès à la nationalité pour tous ceux et celles qui ont une période de résidence, de vie et de travail, supérieur à 20 ans. Dans un souci d'une meilleure intégration et de participation à la vie politique, l'OGBL encourage toutes les personnes, qui remplissent les conditions plus favorables de la nouvelle loi, d'accéder à la nationalité luxembourgeoise.

Depuis le Traité de Maastricht, le droit de vote des immigrés a été progressivement approfondi et élargi. La citoyenneté est la plus importante. Ce droit de vote permet d'élire et d'être éligible lors des élections sociales, communales et européennes.

Malgré le référendum de 2015, la démocratie, la participation citoyenne, la cohésion sociale seraient renforcées par un débat élargi et serein dans l'enceinte de la Chambre des Députés. 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.

Pour les élections européennes, seulement les ressortissants des pays membres peuvent participer. L'OGBL défend un droit de vote basé sur la résidence (Je vis ici, je vote ici). Le droit de vote lors des élections européennes doit être élargi aux ressortissants des pays tiers résidant légalement sur le territoire de l'UE.

Pour que les travailleurs frontaliers soient pleinement reconnus dans le système social et économique luxembourgeois

Chaque jour, plus de 200.000 personnes quittent les pays limitrophes du Luxembourg et s'affairent dans les entreprises du pays. C'est au Luxembourg que tous ces travailleurs paient leurs impôts sur le salaire et leurs cotisations sociales, ils contribuent donc largement à la création de la richesse nationale et au financement de l'Etat social et de la sécurité sociale. En conséquence, l'OGBL demande que tous les droits sociaux s'appliquent d'une manière équitable à tous les travailleurs, sans distinction, quel que soit leur lieu de résidence ou leur nationalité. L'OGBL demande également l'égalité de traitement entre frontaliers et résidents au niveau de la fiscalité.

L'OGBL revendique, que la future gratuité des transports en commun soit étendue jusqu'aux premières gares des pays limitrophes. L'OGBL demande en outre que le gouvernement mette en place des législations sociales et négocie des accords bilatéraux pour éviter toute situation où les travailleurs frontaliers seraient pénalisés, voire se retrouvent sans ressources financières par le fait qu'ils sont soumis à plusieurs législations qui se contredisent.

X. L'OGBL SUR LE PLAN INTERNATIONAL

L'Europe se trouve dans une crise profonde d'injustice sociale et nombreux sont ceux qui parlent de «l'Europe de la dernière chance». L'OGBL plaide pour une Union européenne de progrès social, fondée sur le respect des droits sociaux et des droits humains. Non au dumping social, oui à l'harmonisation vers le haut des conditions de vie et de travail en Europe!

Après une période de crise et de stagnation prolongée, les défis dans l'Union européenne sont nombreux. Le niveau du chômage, de la pauvreté et de l'exclusion sociale reste trop élevé. Les inégalités se sont creusées. La précarisation des emplois s'accélère suite à la déréglementation du marché du travail. Le pouvoir d'achat des citoyens s'est érodé. En conséquence, la crise économique a déclenché une crise politique et sociale. Cette situation a contribué au renforcement des idéologies xénophobes et nationalistes en Europe.

Il est impératif que les institutions européennes et les gouvernements nationaux s'engagent pour construire une Europe fondée sur la solidarité, l'égalité, la justice, la cohésion sociale, la paix et la démocratie. Ceci implique un changement de cap majeur en matière de politique sociale, budgétaire et économique.

Les visions de l'OGBL pour une Europe sociale sont:

Renforcer la dimension sociale de la construction européenne

Les droits sociaux doivent primer sur les droits économiques. L'OGBL et la Confédération européenne des syndicats (CES) réclament une Europe plus sociale qui garantisse non seulement les droits existants, mais une convergence à la hausse des droits sociaux. Ceci afin de réduire la précarité, créer des emplois de qualité et d'assurer l'accès universel aux systèmes de protection sociale. L'adoption du socle européen des droits sociaux est un premier pas dans la bonne direction. Cependant, il devra être renforcé en lui donnant un caractère juridiquement contraignant.

Les salaires en Europe doivent être augmentés

Depuis la crise de 2008, l'évolution des salaires est stagnante, voire régressive, avec des effets négatifs sur la demande intérieure. L'OGBL et le CES demandent pour cette raison l'instauration généralisée de salaires minimaux en Europe (60% du salaire médian ou moyen dans chaque pays), ainsi que l'introduction d'une «règle d'or des salaires», en vertu de laquelle les salaires européens progresseront à l'avenir en fonction de l'évolution de la productivité et des prix.

Pour une «règle d'or des finances publiques»

L'OGBL demande que les investissements publics ne soient plus pris en compte dans l'évaluation des budgets, telle qu'elle se fait aujourd'hui au regard des critères de Maastricht. Ceci afin de ne pas hypothéquer des investissements nécessaires dans le futur et pour soutenir la relance économique.

Lutter contre le dumping social et salarial

L'OGBL revendique l'application universelle du principe «même salaire pour le même travail au même endroit». Comme premier pas dans cette direction, il faut assurer la transposition rapide du compromis trouvé concernant la révision de la directive du détachement. En même temps, il faut combattre les motivations d'une mobilité forcée des travailleurs, comme les salaires faibles, un manque de perspectives, des mauvaises conditions de travail et une vie médiocre. Pour cette raison, nous avons besoin d'une convergence sociale et salariale vers la hausse.

Réaliser l'égalité hommes-femmes au niveau européen

L'OGBL demande des mesures effectives pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. La protection des femmes enceintes doit être renforcée en prévoyant une protection contre le licenciement pendant au moins six mois après leur retour au travail par la voie d'une directive européenne.

Pour une politique européenne coordonnée et progressiste en matière de commerce international

Une politique commerciale progressiste doit mettre les accords économiques au service d'objectifs prioritaires tels que le travail décent, la cohésion sociale, l'égalité et le développement durable. Ceci se traduit par:

- Des accords commerciaux qui servent l'intérêt général et qui incluent une dimension sociale;
- La plus grande transparence pendant la négociation de ces accords commerciaux;
- Un refus de tout abaissement des normes européennes au niveau social, environnemental et de la protection des consommateurs;
- Des projets d'investissements qui impulsent le développement dans le Tiers monde au lieu d'aggraver son exploitation.

Les accords de libre-échange tels que ceux que l'UE a récemment négociés ou négocie actuellement de manière bilatérale avec d'autres pays doivent donc être rejetés, car ils vont à l'encontre de tous les objectifs susmentionnés.

Mettre en œuvre les conventions de l'Organisation internationale du travail L'OGBL doit constater que le Luxembourg n'a toujours pas ratifié un certain nombre de conventions de l'OIT, dont celles sur la politique de l'emploi et sur la négociation collective. L'OGBL fait appel aux partis politiques de remettre l'adoption de ces conventions particulièrement importantes pour la protection des travailleurs à l'ordre du jour.

Mettre en œuvre l'Agenda 2030 au Luxembourg

Les objectifs ambitieux de l'Agenda 2030 des Nations Unies pour un développement durable («l'éradication totale de la pauvreté extrême», «la réduction des inégalités entre et à l'intérieur des pays», «la prise de mesures urgentes pour lutter contre les changements climatiques» ou encore «un changement fondamental de la manière dont nos sociétés produisent et consomment des biens et services») doivent devenir le nouveau cadre d'action pour tous les acteurs impliqués dans le développement durable au Luxembourg.

Défendre et promouvoir les droits des syndicats sur le plan international

Le droit de former des syndicats, le droit à la négociation collective, le droit de grève, le droit de mener des actions collectives et le droit à la représentation syndicale sont des droits démocratiques élémentaires, et seuls capables d'assurer le progrès social et de garantir la protection des travailleurs contre l'exploitation. L'OGBL s'opposera à toute limitation de ces droits et appelle les partis politiques luxembourgeois de s'engager pour le respect de ces droits.

Nous attendons également que le gouvernement luxembourgeois prenne rapidement une initiative concrète afin d'initier tant en Europe qu'au Luxembourg la mise en place d'une loi contraignante et effective pour un devoir de diligence permettant de garantir le respect des droits humains et de l'environnement tout au long de la chaîne de valeur.

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.
- 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.

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 de 60% du salaire médian 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. 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.

Pour une politique industrielle européenne

Si, comme nous le revendiquons plus en avant dans ce texte, la construction future de l'Europe doit impérativement aller de pair avec le développement et le renforcement de divers piliers sociaux forts, sa survie dépendra également de la mise sur pied d'une politique européenne industrielle coordonnée. Cette politique doit avoir pour visée principale de maintenir des sites industriels 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'écoconception, 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.

Par ailleurs, 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.

Il faudra impérativement prévoir un fonds de soutien structurel européen (financier et autre) afin d'accompagner les salariés impactés par les mutations de l'emploi en lien direct avec la transition écologique juste.

Ce fonds étant différent, mais éventuellement complémentaire le cas échéant, d'un autre fonds structurel dédié à l'accompagnement de la numérisation de l'industrie.

Pour être d'une efficacité optimale, ces fonds doivent fonctionner construit sur base de projets sectoriels spécifiques et selon un modèle tripartite européen.

Contre une nouvelle course à l'armement

L'OGBL continuera à mettre en avant l'engagement syndical pour la paix et contre le militarisme et la guerre. La paix est en effet la condition préalable pour relever les défis du futur et pour réussir la transformation socio-écologique nécessaire à notre survie à l'échelle planétaire. Or, au niveau mondial nous sommes au contraire entrés dans une véritable course à l'armement. Les États européens sont également en train de se réarmer.

L'Europe a actuellement bien d'autres problèmes à régler que de soutenir l'armement militaire. Cela vaut également pour le Luxembourg. L'OGBL s'oppose à cet égard à l'objectif de porter le budget de l'OTAN à 2% du PIB. Bien au contraire, les dépenses d'armement doivent être revues à la baisse, afin que davantage de fonds soient disponibles pour les investissements nécessaires dans les services publics, les infrastructures, les systèmes de sécurité sociale et les mesures contre la crise climatique.

Face à des flux de réfugiés sans précédent au niveau mondial, la Convention de Genève relative au statut des réfugiés doit être respectée à la lettre. En même temps, il faut lutter plus efficacement contre les causes de l'exode comme les tensions politiques, la pauvreté, le sous-développement, l'exploitation abusive des ressources naturelles, etc.

Mais surtout, les interventions militaires depuis 2001, notamment en Afghanistan, en Irak et en Lybie, ont contribué à ou même sont à l'origine de ces évolutions. Le terrorisme de Daesh, la guerre civile en Syrie et les flux migratoires sont organiquement liés à ces interventions militaires. L'OGBL exige de notre gouvernement qu'il s'oppose catégoriquement à toute intervention militaire qui n'aurait pas de mandat clair des Nations Unies.

L'OGBL marque son soutien aux initiatives de désarmement nucléaire et appelle le gouvernement luxembourgeois de signer et ratifier le Traité sur l'interdiction des armes nucléaires de l'ONU.

Il faut par ailleurs mettre un terme aux exportations d'armements dans des zones de crise et de conflits. Ni l'aéroport de Luxembourg, ni la place financière ne doivent permettre de telles transactions.

La coopération au sein de la Grande Région

Dans la région transfrontalière, nous pouvons avoir un avenir commun. L'OGBL dit Non à la concurrence égoïste et Oui à une coopération transfrontalière portée par la volonté de progresser ensemble vers un meilleur avenir.

L'OGBL estime que la coopération entre les différents syndicats est primordiale dans une région avec plus de 240 000 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.

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.

La formation et l'apprentissage des travailleurs qualifiés de tous les métiers ont été négligées dans la Grande Région depuis des années. Dans ce cadre, la création de centres de formation sectoriels dans la Grande Région doit être lancée afin de répondre à la demande de travailleurs qualifiés. Nous appelons le gouvernement luxembourgeois, ainsi que les gouvernements et les autorités régionales des États voisins, d'agir afin de trouver rapidement une solution. En outre, la formation professionnelle transfrontalière doit être développée davantage. Le besoin de travailleurs qualifiés doit être garanti pour l'avenir, dans tous les groupes professionnels.

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.

XI. L'OGBL ET LE SYNDICAT UNITAIRE

La division et la fragmentation du mouvement syndical luxembourgeois sont historiquement dépassées. Pour pouvoir agir syndicalement de la manière la plus efficace, dans l'intérêt de tous les travailleurs, face aux organisations patronales et à la politique, il faut agir concrètement contre l'affaiblissement syndical et le gaspillage de ressources, liés de façon chronique à la concurrence superflue entre syndicats rivaux.

Depuis sa création en 1979, l'OGBL défend l'idée d'un syndicat unitaire, indépendant des partis politiques et indépendant de toute religion et idéologie. Un syndicat fort qui représente tous les statuts de travailleurs – qu'il s'agisse de salariés, d'employés de l'Etat ou de fonctionnaires – ainsi que les pensionnés.

L'OGBL continuera à s'engager pour le syndicat unitaire et à appuyer tous les efforts pour réaliser l'unité syndicale, afin de créer le rapport de forces nécessaire par rapport au patronat et au

gouvernement pour imposer le progrès social.

Conclusions

L'OGBL veut un État social fort et progressiste, qui garantit et améliore la **sécurité sociale** et les prestations sociales de l'État. Nous avons besoin de services publics efficaces pour tous les citoyens, d'un enseignement public solide garantissant à tous l'accès à la meilleure éducation et à la meilleure formation possibles ainsi que des chances de formation équitables pour tous et d'un secteur de santé et de services sociaux moderne qui répond aux besoins de chacun en matière de soins de santé, d'aide sociale et de soutien.

Nous voulons l'extension rapide des transports publics ainsi qu'en général des **investissements publics** de haut niveau dans des infrastructures tournées vers l'avenir pour préparer un développement économique et sociétal du Luxembourg qui soit respectueux de l'environnement.

L'OGBL lutte contre la montée des inégalités sociales et revendique une politique fiscale équitable. 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.

Dans le même ordre d'idées, l'OGBL lutte pour une **fiscalité plus juste**. À cause de la baisse du taux d'imposition maximal, de l'abolition de l'impôt sur la fortune et de la non-adaptation des barèmes de l'impôt, la charge fiscale pèse de plus en plus lourdement sur les revenus moyens, même après la réforme fiscale de 2017. Un rééquilibrage doit être opéré via une progressivité plus forte de l'imposition, une augmentation de l'imposition des revenus du capital et un changement de cap pour mettre un terme à la concurrence fiscale à l'échelle mondiale au niveau de l'imposition des entreprises.

L'OGBL exige une **politique de logement offensive** qui met fin à la spéculation foncière et qui donne aux jeunes générations une perspective de disposer de leur propre logement.

Il demande une politique salariale nationale qui ne remet pas en cause notre système d'indexation, augmente le salaire social minimum légal et renforce notre système de conventions collectives.

L'OGBL s'engage pour un **droit du travail moderne** qui protège et améliore les contrats de travail, le temps de travail, les emplois et dans leur ensemble les perspectives professionnelles et sociales des salariés. Il revendique l'amélioration de la cogestion dans le monde du travail et souhaite faire progresser l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail et dans la société.

Et enfin, l'OGBL attache une grande importance à la politique européenne. Pour une **Europe sociale** et pour une Europe qui protège les droits et libertés démocratiques des citoyens, qui s'engage pour des accords commerciaux internationaux équitables et pour le maintien de la paix.