UN PAQUET SOCIAL POUR LE LUXEMBOURG

POUR UN MEILLEUR TRAVAIL ET UN MEILLEUR REVENU

www.ogbl.lu

facebook.com/ogbl.lu

twitter.com/OGBL_Luxembourg

Un paquet social pour le Luxembourg: pour un meilleur travail et un meilleur revenu!

André Roeltgen
Président de l'OGBL

Il y a tout juste un an, l'OGBL s'opposait au «paquet pour l'avenir» («Zukunftspak») du gouvernement. Ni la situation économique, ni celle des finances publiques ne justifiaient la poursuite d'une politique d'austérité et d'économies. Grâce à notre opposition syndicale, de nouvelles charges dirigées contre le pouvoir d'achat des ménages ont pu être atténuées. Mais il n'a pas été possible de mettre un terme à cette politique erronée faite de coupes sociales et de charges fiscales supplémentaires.

12 mois plus tard, l'OGBL réitère son NON à la poursuite de la politique d'économies et exige un changement de cap politique. Cela suffit! Il y a déjà eu bien trop de sacrifices de la part de la population depuis le début de la crise. L'état des finances publiques est encore meilleur que nous ne le présumions en 2014. Avec une croissance économique de l'ordre de 4,1% en 2014 et de 3-4% de prévu pour les années 2015 et 2016, il faut définitivement mettre un terme au démantèlement social et aux pertes de revenus.

L'OGBL exige une politique qui remette le Luxembourg sur la voie de la justice sociale et du progrès social. Si pas maintenant, alors quand?

Une réforme fiscale créant de la justice sociale. Une assurance dépendance renforcée et non amoindrie. Une réforme du temps de travail en faveur de meilleures et plus courtes périodes de travail. Une réforme des prestations familiales sans démantèlement social.

■ Si pas maintenant, alors quand?

Une réforme du droit du travail en faveur d'une meilleure protection des emplois. L'augmentation du salaire social minimum. Et la réforme de la médecine du travail qui se fait attendre depuis longtemps. Bref: un paquet social pour le Luxembourg!

Et un programme d'urgence. Le pouvoir d'achat des salariés et de leurs familles a suffisamment souffert. En matière de conditions de travail, et tout particulièrement en ce qui concerne le temps de travail et la sécurité de l'emploi, il reste du pain sur la planche. C'est maintenant qu'il faut agir et non dans un avenir plus ou moins éloigné.

La campagne de l'OGBL «Un paquet social pour le Luxembourg – pour un meilleur travail et un meilleur revenu» est un appel à la résistance contre la poursuite d'une politique, qui depuis des années a conduit à moins, au lieu de plus de justice sociale. Elle est un appel à l'adresse du gouvernement pour un changement d'orientation politique qui ne peut plus attendre.

OGB·L

Éditeur OGBL
Responsable d'édition André Roeltgen
60, boulevard J. F. Kennedy
BP 149 L-4002 Esch-sur-Alzette
Tél. 54 05 45 - 1 Fax 54 16 20
ogbl@ogbl.lu **www.ogbl.lu**

Sommaire

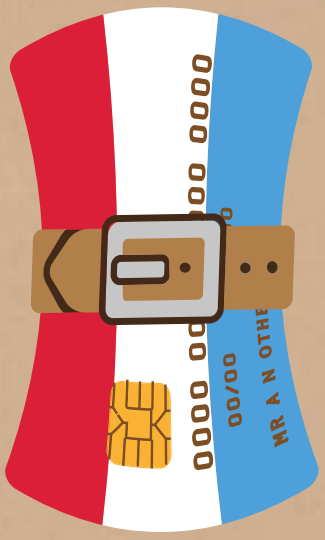
Avant-propos 2
Les principaux points du paquet social 3
Ce que la population a subi depuis 2006 4
Fiscalité 5
Temps de travail 10
Protection de l'emploi / préretraites 13
Assurance-dépendance 15
Prestations familiales / congé parental / Chèques-service 17
Médecine du travail / 52e semaine de maladie 19
Salaire social minimum 20

Les principaux points du paquet social

- ✔ Une **réforme fiscale** pour davantage de justice fiscale: pour des allègements en faveur des revenus moyens et modestes
- ✔ Une réforme de la loi sur le **temps de travail** qui protège davantage nos horaires de travail et qui introduit la 6e semaine de congé légal
- ✔ Une réforme de l'**assurance dépendance** qui améliore les prestations et la qualité des soins au lieu de les détériorer
- ✔ Contre le démantèlement des **allocations familiales**
- ✔ Pérenniser les emplois: renforcer le **droit du travail**
- ✔ Pas de suppression de la **préretraite-solidarité** sans contreparties
- ✔ Une réforme de la **médecine du travail** pour davantage de santé et de sécurité sur le lieu de travail
- ✔ Une augmentation du **salaire social minimum**

Ce que la population a déjà subi depuis 2006

- ✘ manipulations répétitives de l'index (2006, 2007, 2008, 2011, 2012)
- ✘ réduction de la valeur des allocations familiales, de l'allocation de rentrée scolaire, de l'indemnité de congé parental, de l'allocation d'éducation, des allocations de naissance, de l'allocation de maternité et du forfait d'éducation en raison de leur désindexation (depuis 2006)
- ✘ réduction de l'indemnisation du chômage complet (principe de proportionnalité introduit en 2006)
- ✘ augmentation du taux de cotisation de la contribution à l'assurance dépendance (2007)
- ✘ hausse du tarif des leçons de conduite (2007) suivie de la libéralisation des prix (2011) qui a conduit à une nouvelle hausse sensible des prix
- ✘ introduction du coût-vérité pour l'eau qui a conduit à des augmentations substantielles du prix de l'eau pour les ménages (2009)
- ✘ hausse du prix des contrôles techniques des véhicules (2010)
- ✘ augmentation de la participation des assurés à certaines prestations de soins de santé et du taux de cotisation pour soins de santé (2011)
- ✘ augmentation d'un point de pourcentage du taux marginal maximal d'imposition du revenu des personnes physiques à 39% (2011)
- ✘ augmentation de l'âge minimum pour toucher le forfait d'éducation à 65 ans (2011)
- ✘ coupe au niveau des bourses d'études (2014) qui a fait suite à une première dégradation pour les ménages résidents à faible revenu ainsi que pour tous les ménages non-résidents (2010)
- ✘ impôt de crise (en 2011)
- ✘ augmentations répétées de l'impôt de solidarité (2011 et 2013)
- ✘ augmentation de la charge fiscale pour les bas et moyens revenus en raison de la non-adaptation des barèmes fiscaux à l'inflation (2012)
- ✘ non-ajustement des pensions (2013) et report de l'ajustement des pensions (2007 et 2011)
- ✘ dégradation du système des pensions (2013)
- ✘ hausses des prix dans les transports publics (2013) et abolition de la gratuité pour les étudiants (2014)
- ✘ diminution de la déduction forfaitaire pour frais de déplacement (2013)
- ✘ augmentation des accises sur le tabac et l'essence (2013)
- ✘ réduction du montant maximum remboursable de la TVA sur le logement (2013)
- ✘ non-ajustement du RMG (2013)
- ✘ dégradations au niveau des chèques-service (2013 et 2014)
- ✘ réduction de la déduction possible des intérêts débiteurs d'un prêt à la consommation (2013)



- ✘ augmentation de certains taux de TVA («taux normal» de 15 à 17%, «taux réduit» de 12 à 14%, pour quelques boissons alcoolisées ainsi que pour logement à des fins de location de 3 à 17%) (2015)
- ✘ introduction d'un impôt d'équilibrage budgétaire temporaire de 0,5% sur le revenu imposable (à l'exception du salaire social minimum) (2015)
- ✘ introduction d'une taxe pour la reconnaissance des diplômes (2015)
- ✘ abolition de la «prime car-e» pour voitures électriques et hybrides à faible émission de CO_2 (2015)
- ✘ suppression ou abaissement des frais partagés pour formation professionnelle ou formation continue
- ✘ application de critères plus restrictifs par la Cellule d'évaluation et d'orientation pour l'octroi des prestations dans le cadre de l'assurance dépendance qui a entraîné une hausse des prix dans certaines maisons de retraite (2015)
- ✘ abolition du «trimestre de faveur» (continuation provisoire – pendant trois mois – du paiement des appointements et proratisation des salaires des fonctionnaires et des employés de l'État qui prennent leur retraite) (2015)
- ✘ abolition de l'allocation de maternité et de l'allocation d'éducation (2015)
- ✘ réduction de l'indemnité kilométrique de 40 à 30 cts dans les services publics (2015)

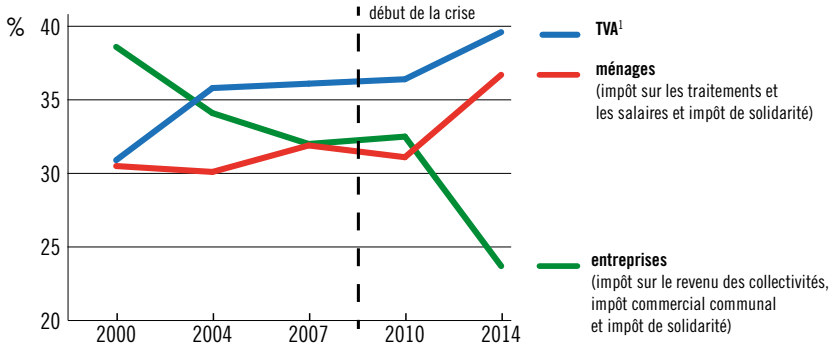
Réforme fiscale: allègement d'impôts pour les petits et moyens revenus

L'État luxembourgeois doit disposer de suffisamment de recettes fiscales pour pouvoir mener à bien ses missions d'intérêt général. Infrastructures pour l'avenir, recherche, éducation et formation, santé et sécurité sociale, transport et énergie, environnement et des services publics proches des citoyens doivent être financés par un système fiscal performant.

Et un pays démocratique a besoin d'un régime fiscal démocratique qui respecte le principe élémentaire de l'équité fiscale.

Au Luxembourg, l'équité fiscale est en chute libre depuis la fin des années 1990. Une énorme redistribution de la charge fiscale s'est produite. Les perdants en sont les ménages à petits et moyens revenus. Les gagnants en sont les entreprises et les couches sociales disposant de hauts et très hauts revenus.

Evolution des principales recettes fiscales
(100% = TVA + ménages + entreprises)



source: OGBL sur base des données du STATEC pour les années 2000, 2004, 2007, 2010 et 2014

[1] TVA sur le commerce électronique inclus

En raison de la politique d'austérité et de charges fiscales supplémentaires, la situation s'est encore davantage aggravée depuis 2009. La conséquence de cette évolution est que le revenu net, le pouvoir d'achat des ménages à petits et moyens revenus, a même reculé.

Cela suffit! Il ne peut y avoir qu'UNE SEULE priorité en vue de la réforme fiscale annoncée: un allègement sensible de la pression fiscale pour les couches de la population à petits et moyens revenus. Un régime fiscal plus juste, plus démocratique, ne pourra être reconstitué au Luxembourg que de cette manière. Voici ce que l'OGBL demande au gouvernement.

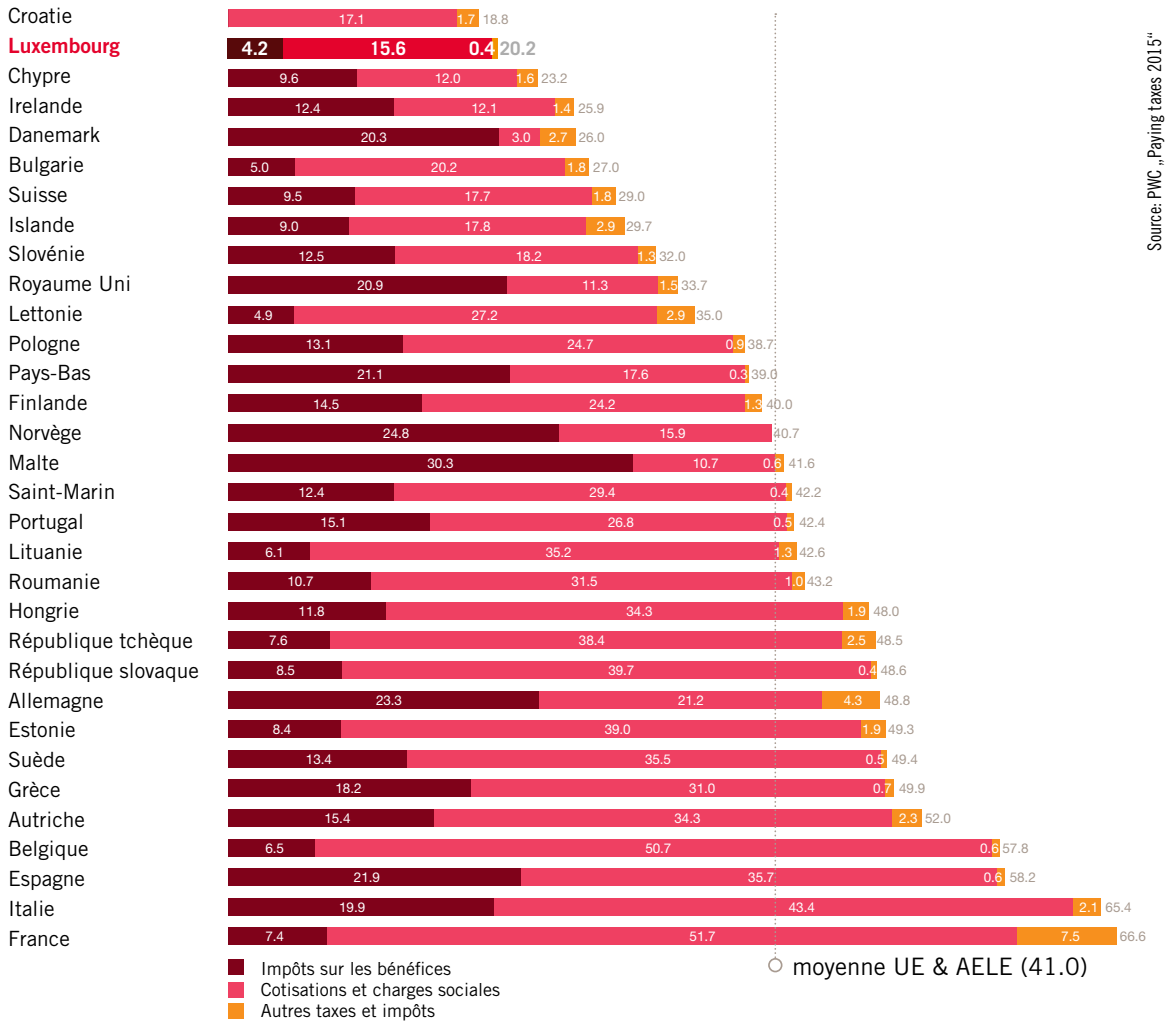
Imposition du travail ← → Imposition du capital

Deux personnes relevant de la classe d'imposition 1 ont toutes deux un revenu imposable annuel de 55 000 euros. Le revenu de la personne A provient exclusivement de son salaire, tandis que celui de la personne B ne provient pas d'une activité salariale, mais à 90% de dividendes et les 10 % restant de bénéfices sur intérêts. A paie 5,84 fois davantage d'impôts que B, à savoir 13 024 euros contre 2 232 euros. (Source: CSL, Panorama social 2015)

Un abaissement supplémentaire de l'imposition des entreprises serait une absurdité fiscale. L'analyse de PricewaterhouseCoopers «Paying Taxes 2015» (voir ci-dessous) en dit long à ce sujet. Il n'y a en Europe qu'un seul pays, à savoir la Croatie, où l'imposition des entreprises est plus faible qu'au Luxembourg.

Pour les citoyens les plus aisés, le Luxembourg est un véritable paradis fiscal. Non seulement en raison du taux d'imposition maximal qui est extrêmement bas, mais également et avant tout en raison de l'imposition encore plus faible de leur fortune et de leurs revenus du capital. Une des pires contradictions de notre régime fiscal est celle qui existe entre le niveau d'imposition des salaires et celui des revenus du capital (dividendes, intérêts, gains spéculatifs, stock-options e.a.). Le principe démocratique selon lequel «Chacun doit payer des impôts suivant ses moyens» est totalement piétiné. Il est nécessaire que le gouvernement crée de nouveaux équilibres!

Taux d'imposition moyen des entreprises par pays



Qui sont les «30 %» qui ne paient pas d'impôts?

Il y a quelques mois, ils étaient soi-disant encore «40%» dans le pays «à ne pas payer d'impôts» selon le ministre des Finances, Pierre Gramegna. Puis le ministre a découvert que seulement «30% ne paient pas d'impôts». Ce pourcentage sera, avec une très grande probabilité, encore une fois revu à la baisse dans les semaines et mois à venir. On parie?

Nous pouvons vous aider à comprendre à l'aide d'un bon exemple:

Jean-Marie Müller gagne le salaire social minimum. Malgré cela, il paie annuellement la somme de 1 002 euros en impôts directs (impôt de solidarité inclus) et ne fait ainsi pas partie des soi-disant «30%» qui ne paient pas d'impôts.

Sans oublier qu'en plus de cela, Jean-Marie Müller paie avec son revenu net mensuel de 1 632 euros, toute une série d'impôts indirects et d'autres taxes (TVA, taxe sur la consommation d'eau e.a.).

Comment est imposé le salaire social minimum?

Revenu brut (1 an)	**23 076**
Forfait frais d'obtention	540
Charges sociales 11,05% (assurance-pension et assurance-maladie)	2 550
Forfait dépenses spéciales	480
Revenu imposable arrondi	**19 500**
Impôts	**936**
Impôt de solidarité	**66**
Assurance dépendance	242
Tranche exemptée pour salariés	300
Revenu net	**19 582**

Les conséquences de la non-adaptation du barème d'imposition à l'inflation

Marie-Jeanne Schmidt gagne le salaire moyen (en 2014, il s'élevait à 4 126 euros par mois, soit environ 50 000 euros par an si on arrondit).

Marie-Jeanne Schmidt paie 7 665 euros d'impôts par an (8 202 euros si l'on inclut l'impôt de solidarité), cela équivaut à un taux d'imposition de 17,64%. Bien que Marie-Jeanne Schmidt gagne le salaire moyen, elle est imposée pour 3,8% de son revenu imposable au taux maximum de 39%!

Depuis 2009, l'inflation a grimpé dans l'ensemble de 11,3%. En même temps, le barème d'imposition n'a plus été ajusté depuis le début de l'année 2009. Comme le montre le tableau ci-dessous, Marie-Jeanne Schmidt ne serait aujourd'hui pas imposée au taux d'imposition maximum, si le gouvernement avait continué d'adapter le barème ou s'il l'adaptait rétroactivement. Elle disposerait ainsi de 1 070 euros net supplémentaire dans son portefeuille, donc 3% de plus qu'actuellement!

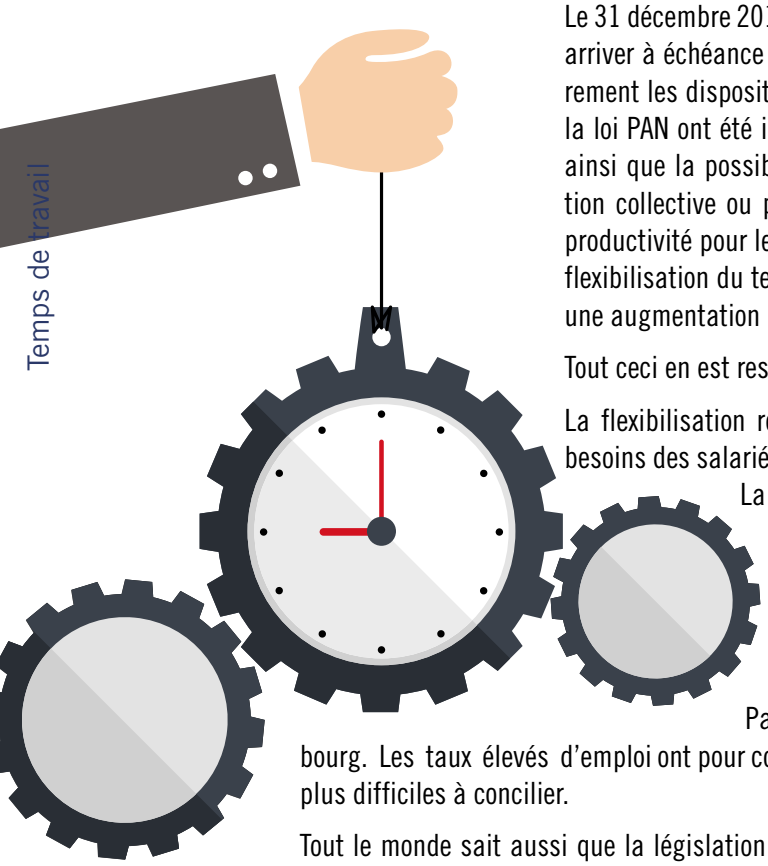
Plus de 1000 euros de perte par an pour un salaire moyen:

	Barème d'imposition actuel	**Si le barème avait été ajusté (+11,3%)**
Revenu brut (1 an)	**50 000**	**50 000**
Forfait frais d'obtention	540	540
Charges sociales 11,05% (assurance pension et assurance maladie)	5 525	5 525
Forfait dépenses spéciales	480	480
Revenu imposable arrondi	**43 450**	**43 450**
Part imposée à 39%	3,8%	0,0%
Impôts	**7 665**	**6 665**
Impôt de solidarité	**537**	**467**
Impôt d'équilibrage budgétaire temporaire	135	135
Assurance dépendance	619	619
Tranche exemptée pour salariés	300	300
Revenu net	**35 820**	**36 890**

Les 12 principales revendications de l'OGBL

- **Quiconque perçoit le salaire social minimum doit être exempt d'impôts directs.** Le revenu imposable, c'est-à-dire après déduction des cotisations pour la sécurité sociale et encore avant déduction des forfaits d'impôts, doit correspondre à une charge fiscale de 0 euro lorsqu'il s'agit du salaire social minimum.
- En ce qui concerne le barème d'imposition des revenus, **la progressivité de l'impôt doit être ralentie par le biais d'un allongement des différentes tranches d'imposition,** afin que les ménages à revenu moyen soient soulagés.
- Les hauts et très hauts revenus doivent globalement être mis davantage à contribution. Pour cette raison, **la progressivité de l'impôt doit être étendue par des tranches d'imposition supplémentaires.**
- La grille d'imposition **doit être adaptée à l'évolution du coût de la vie.** Depuis 2009, il n'y a plus eu d'adaptation. L'instauration d'un **mécanisme adaptant périodiquement le barème d'imposition au coût de la vie** est nécessaire, afin d'éviter à l'avenir la dite «progression à froid».
- **Les possibilités de déductions en matière d'impôt sur le revenu,** desquelles peuvent profiter les ménages à bas et moyens revenus et qui depuis les années 1990 n'ont plus été adaptées ou ont même été dégradées, doivent être revalorisées.
- Les **revenus sur le patrimoine et sur les capitaux,** qui sont aujourd'hui totalement sous-imposés, comme par exemple les intérêts, les dividendes ou les stock-options **doivent être imposés plus fortement.** Ceci est également valable pour les gains spéculatifs.
- **L'impôt sur la fortune doit être réintroduit.**
- Pour l'OGBL, une discussion portant sur **l'impôt foncier** ne constitue pas un tabou, pour autant qu'elle porte sur les grandes propriétés et les propriétés multiples, et non pas sur une imposition plus forte de la propriété servant de domicile.
- **L'impôt de solidarité** doit être réparti plus équitablement entre les entreprises et les ménages. L'équilibre doit être rétabli pour cette charge fiscale.
- La réforme fiscale doit **mettre un terme à plusieurs discriminations fiscales** (classe d'impôts 1A e.a.).
- **Pas d'augmentations** supplémentaires des **impôts indirects.**
- **L'impôt d'équilibrage budgétaire temporaire (IEBT**) de 0,5% **doit être purement et simplement supprimé.** Et ce, dès 2016.

Le temps de travail est temps de vie



Le 31 décembre 2015, le plan national pour l'emploi – ce qu'on appelle la loi PAN – va arriver à échéance et devra à nouveau être renouvelé. Ceci concerne tout particulièrement les dispositions en matière de réglementation du temps de travail. A travers la loi PAN ont été introduites en 1999 une période de référence de quatre semaines ainsi que la possibilité d'étendre les périodes de référence par le biais de convention collective ou par arrêté ministériel. L'objectif était clairement d'augmenter la productivité pour les entreprises. En même temps, il était annoncé à l'époque que la flexibilisation du temps de travail mènerait à une réduction du temps de travail et à une augmentation du nombre de conventions collectives.

Tout ceci en est resté au stade de promesses.

La flexibilisation rendue possible grâce à la loi PAN s'oppose aux intérêts et aux besoins des salariés. Les horaires fixes de travail sont devenus de plus en plus rares. La responsabilité individuelle, la flexibilité accrue, l'intensification des efforts et l'effacement des limites entourant le temps de travail, c. à d. la dilution croissante de la séparation entre vie professionnelle et vie privée, font désormais partie du quotidien des salariés. Ceci au détriment de leur santé et de leur qualité de vie.

Parallèlement, le taux d'emploi a fortement augmenté au Luxembourg. Les taux élevés d'emploi ont pour conséquence que vie professionnelle et vie familiale sont de plus en plus difficiles à concilier.

Tout le monde sait aussi que la législation portant sur les plans d'organisation du travail n'a jamais fonctionné, ne serait-ce en germes. Elle a entraîné avant tout une augmentation de la flexibilité, pendant que les salariés se sont fait extorquer leur majoration pour heures supplémentaires prestées.

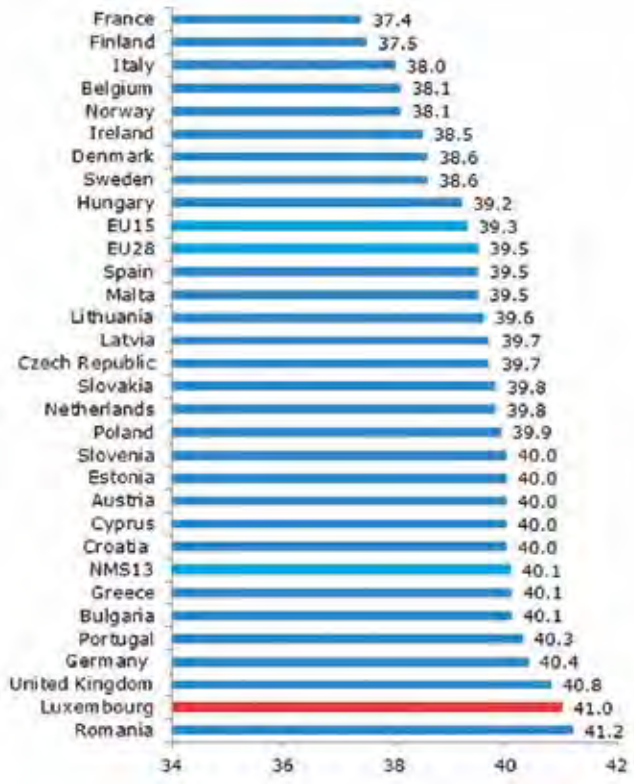
A côté du «laisser-faire» en matière d'organisation du temps de travail, il faut également souligner que la durée du temps de travail au Luxembourg est une des plus élevées en Europe. Il n'y a qu'en Roumanie où la durée de travail hebdomadaire est encore plus longue. Malgré cette situation, l'UEL souhaite flexibiliser encore davantage le temps de travail afin d'accroître encore davantage la productivité.

Or, le Luxembourg est depuis longtemps leader en ce qui concerne l'évolution de la productivité. Mais cela n'est toujours pas suffisant pour l'UEL.

La situation dans les entreprises n'est plus tenable et doit enfin être réformée dans l'intérêt des salariés.

Nombre d'heures par semaine réellement prestées par les salariés à plein temps, 2013

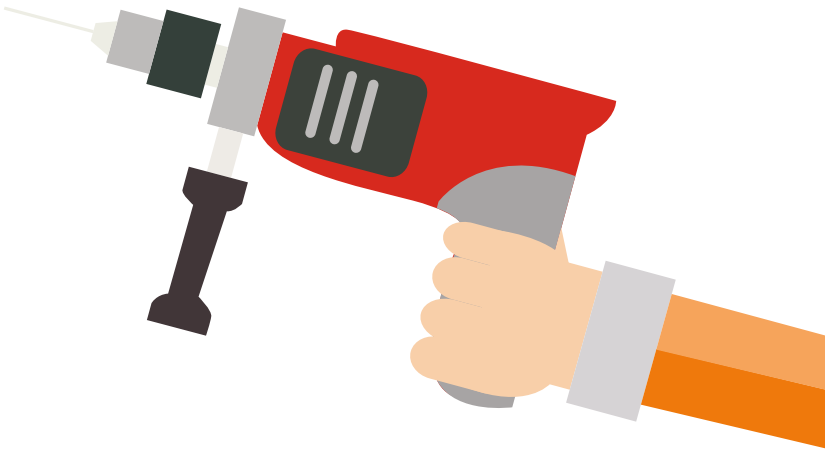
source: eurofound

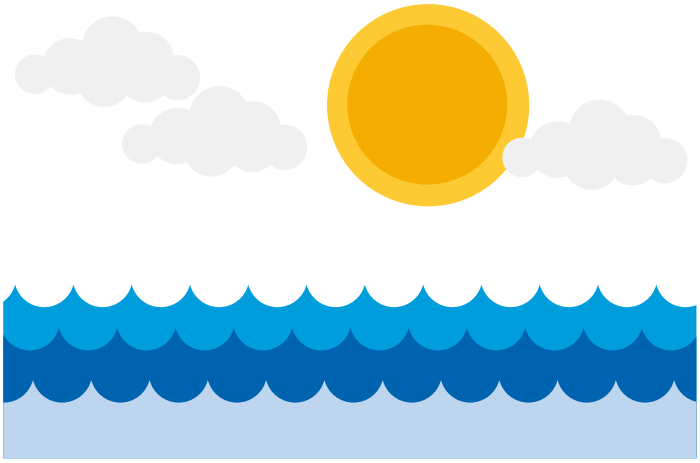


Pendant que le patronat continue de répéter ses revendications de façon incantatoire en vue de davantage de flexibilité, le ministère du Travail n'a pas encore fait une seule proposition qui prendrait en compte, ne serait-ce que partiellement, les intérêts des salariés. Au contraire.

Cette attitude est inacceptable pour l'OGBL. Il n'est pas pensable que la discussion portant sur l'organisation du temps de travail, ayant pour objectif de réformer une loi qui est déjà en soi mauvaise, n'accouche d'une loi encore pire.

Il y a suffisamment de marges de manœuvre économiques pour ce que revendique l'OGBL, à savoir une réduction progressive du temps de travail sans perte de salaire. C'est désormais au gouvernement d'agir.





Ce que revendique l'OGBL

- Les périodes de référence actuelles doivent être révisées. La législation relative à l'établissement des plans d'organisation du travail (POT) est très imprécise et conduit donc à de nombreux conflits et abus. Elle doit être à nouveau adaptée.
- L'introduction de périodes de référence plus longues ne doit être rendue possible que dans le cadre de conventions collectives. La pratique actuelle des arrêtés ministériels autorisant de plus longues périodes de référence en dehors d'accords conclus entre syndicats et employeurs doit être abolie. L'OGBL s'oppose fermement à la proposition du ministre du Travail visant à permettre des «accords» au niveau des entreprises sans que les syndicats y soient associés – ce qui reviendrait donc à contourner la loi sur les conventions collectives, ce qui est inacceptable.
- L'horaire mobile doit améliorer l'autonomie des salariés dans l'aménagement de leur horaire et ne doit pas pouvoir être perverti en vue de rendre encore plus flexible le temps de travail au profit de l'entreprise. A cette fin, les dispositions régissant le modèle sur lequel repose l'horaire mobile doivent être davantage clarifiées.
- Des dispositions plus précises en matière de plans d'organisation du travail et d'horaire mobile doivent faire en sorte que les heures supplémentaires soient à nouveau reconnues et rémunérées en tant que telles.
- Les possibilités de cogestion doivent être fondamentalement améliorées lors de la mise en place de modèles d'horaires mobiles ou de plans d'organisation du travail.
- L'introduction de la 6e semaine de congé légal doit être transposée le plus rapidement possible comme première mesure.

Contre la montée du chômage: renforcer la protection de l'emploi

L'OGBL estime qu'une bonne et réelle politique de l'emploi doit d'abord et obligatoirement passer par une meilleure protection des emplois existants et par un renforcement de l'arsenal législatif à disposition du syndicat et de ses délégués.

Licenciement économique

La législation portant sur le licenciement économique doit être révisée afin d'éviter des licenciements économiques abusifs et socialement injustifiés. A cet effet, il faut augmenter les indemnités prévues et renforcer les obligations à charge de l'employeur. L'implication du syndicat et des représentants des salariés doit quant à elle être renforcée.

Suivant la même logique, la notion de licenciement économique abusif doit être élargie aux licenciements collectifs lorsque l'entreprise ou le groupe concerné se trouve dans une situation globalement et durablement bénéficiaire et que le seul but poursuivi consiste en une amélioration des marges de rentabilité.

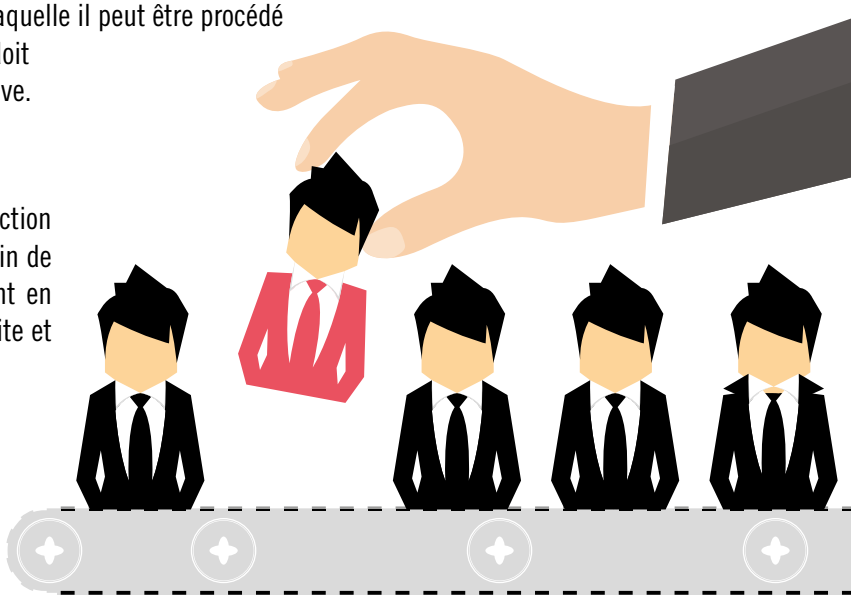
Maintien dans l'emploi

L'OGBL propose de revoir de manière fondamentale la législation portant sur les plans de maintien dans l'emploi afin de dépasser l'actuelle limitation réactive face à des problèmes conjoncturels aigus ou des problèmes structurels déjà accentués. Le plan de maintien dans l'emploi doit devenir un instrument permettant de mettre en œuvre une politique durable de l'entreprise et du personnel, qui favorise la sécurité de l'emploi, la protection contre le chômage et laisse entrevoir une perspective sociale positive pour chaque salarié.

Cela implique notamment l'introduction d'une obligation de négocier des formations qualifiantes pour les salariés, la possibilité d'aller vers la procédure de conciliation en cas de non-accord, l'interdiction de licenciement durant la période d'application du plan et des contrôles des entreprises ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi.

Plan social

Plusieurs problèmes de fond existent actuellement en ce qui concerne la procédure de négociation de plans sociaux dans les entreprises. Ainsi, les délais sont trop courts, le nombre de licenciements requis pour déclencher l'obligation de négociation d'un plan social est trop élevé et cette obligation est de surcroit, trop facile à contourner par l'employeur. L'OGBL estime par ailleurs qu'il faut introduire pour l'employeur une obligation de négocier un plan industriel et limiter la période pendant laquelle il peut être procédé à des licenciements. La législation sur les plans sociaux doit également prévoir la possibilité de recourir au droit de grève.



Faillites

L'OGBL exige la mise en place d'une politique de protection efficace des salariés en cas de faillite d'une entreprise afin de redresser la situation inégalitaire qui existe actuellement en matière de droits entre des salariés touchés par une faillite et des salariés licenciés pour raisons économiques.

Dans ce sens, le plafond prévu pour la garantie de créance doit être augmenté et l'ouverture des droits aux indemnités de chômage doit coïncider avec la date de la faillite.

Critères de l'emploi approprié

Le ministre du Travail a récemment soumis des amendements au projet de règlement grand-ducal portant sur les critères de l'emploi approprié. Ce projet comprend une pénalisation unilatérale du demandeur d'emploi qui se trouve forcé d'accepter quasiment n'importe quel emploi et à n'importe quel prix. On peut citer dans ce contexte: la condition d'accepter un temps partiel s'appliquant au bout de trois mois de chômage (au lieu de 12 mois actuellement) aux demandeurs d'emploi ayant travaillé auparavant à temps plein, l'exigence envers des travailleurs à temps partiel d'accepter de travailler davantage d'heures que dans le cadre de leur emploi précédent, l'abolition du motif de refus lié au temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, l'abolition de l'aide à la mobilité géographique, ou encore l'absence de prise en compte de la situation familiale.

Le gouvernement persiste à combattre les chômeurs plutôt que le chômage. Le projet actuellement sur la table est inacceptable pour l'OGBL et ne mènera qu'à davantage de précarité pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Abolition de la préretraite-solidarité? Seulement s'il y a des compensations!

Depuis des années, le ministre du Travail préconise l'abolition de la préretraite-solidarité au motif que celle-ci n'aurait pas atteint les objectifs fixés. En réalité, cette abolition répond aux exigences politiques européennes de retarder l'âge réel de départ à la retraite et s'inscrit dans le cadre du paquet d'économie du gouvernement. Suite à la mobilisation initiée par l'OGBL, le gouvernement s'est engagé envers les syndicats en date du 28 novembre 2014 à n'abolir la préretraite-solidarité qu'après s'être mis d'accord avec les partenaires sociaux sur l'ensemble des points relatifs à la réforme de la préretraite.

A la lecture du projet de loi et du projet de règlement grand-ducal maintenant déposés, il s'avère que les adaptations prévues ne compensent pas la suppression de la préretraite-solidarité, et l'OGBL ne peut, par conséquent, pas lui donner son aval.

L'OGBL exige surtout d'amender le projet de loi en intégrant une définition de la pénibilité du travail, afin d'étendre la possibilité de recourir à la préretraite pour travail posté à d'autres condition de travail. En effet, le projet de loi ne couvre pas toutes les situations, notamment celle de services de permanence et d'astreinte durant la nuit. En outre, l'OGBL propose d'étendre la définition de la pénibilité au travail en s'inspirant de la notion française de «poste à risque», en incluant aussi bien les risques pour la santé du salarié que des facteurs liés aux contraintes physiques et au rythme de travail.

A cause de la réforme des retraites de 2013, le salarié qui part en pension anticipée en raison de conditions de travail pénibles, se trouve lésé. Ceci doit être corrigé sans délais.

Travail à temps partiel et pension de vieillesse partielle

Dans l'accord du 28 novembre 2014 relatif au «paquet pour l'avenir», le nouveau gouvernement s'est engagé à introduire un droit, qui permet aux salariés, à partir du jour où ils ont droit à la pension, de continuer de travailler à temps partiel et en même temps de profiter d'une pension à temps partiel. Quitter son travail plus progressivement, améliorer sa pension en travaillant à temps partiel et en même temps déjà profiter d'une pension à temps partiel, tout cela doit devenir un droit reconnu par la loi.

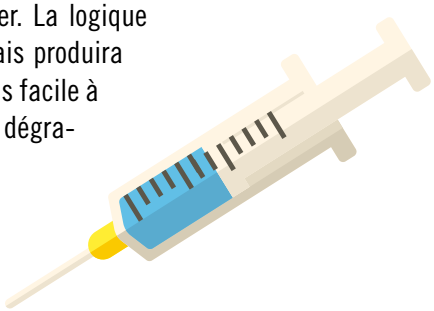
Malgré l'engagement qu'il a pris, le gouvernement n'a toujours pas présenté de projet de loi. L'OGBL exige qu'il le fasse dans les meilleurs délais.

Une assurance dépendance de qualité: un garant pour une meilleure société!

L'OGBL rejette catégoriquement toute réforme de l'assurance dépendance qui viserait à réaliser des économies par le biais d'une dégradation des prestations. Le patient et la qualité des soins doivent demeurés au cœur de cette assurance.

Un système d'assurance dépendance performant de prise en charge des personnes dépendantes doit obligatoirement reposer sur un plan de prise en charge individuel de la personne. Ce plan doit être adapté en fonction de la diversité des êtres humains, de leurs pathologies, de leur état de dépendance et de leur situation privée et personnelle.

Voilà pourquoi l'OGBL rejette tout éloignement du système actuel vers un «modèle par forfaits», tout comme il s'oppose d'ailleurs à l'introduction d'un tel modèle dans le secteur hospitalier. La logique de forfaitisation n'apportera pas d'améliorations en termes de qualité et de contrôle, mais produira exactement l'inverse. Elle risque en effet d'ouvrir la voie à une assurance dépendance plus facile à manipuler d'un point de vue financier et de donner lieu à une dynamique entraînant une dégradation des prestations.



Mettre la personne dépendante au centre du dispositif

Notre système d'assurance dépendance solidaire comprenant une prise en charge de qualité de toute personne dépendante, sans distinction, doit être maintenu afin d'éviter un système à deux vitesses.

Concernant le financement des actes proprement dits, l'objectif poursuivi devrait être la préservation de l'autonomie de la personne dépendante.

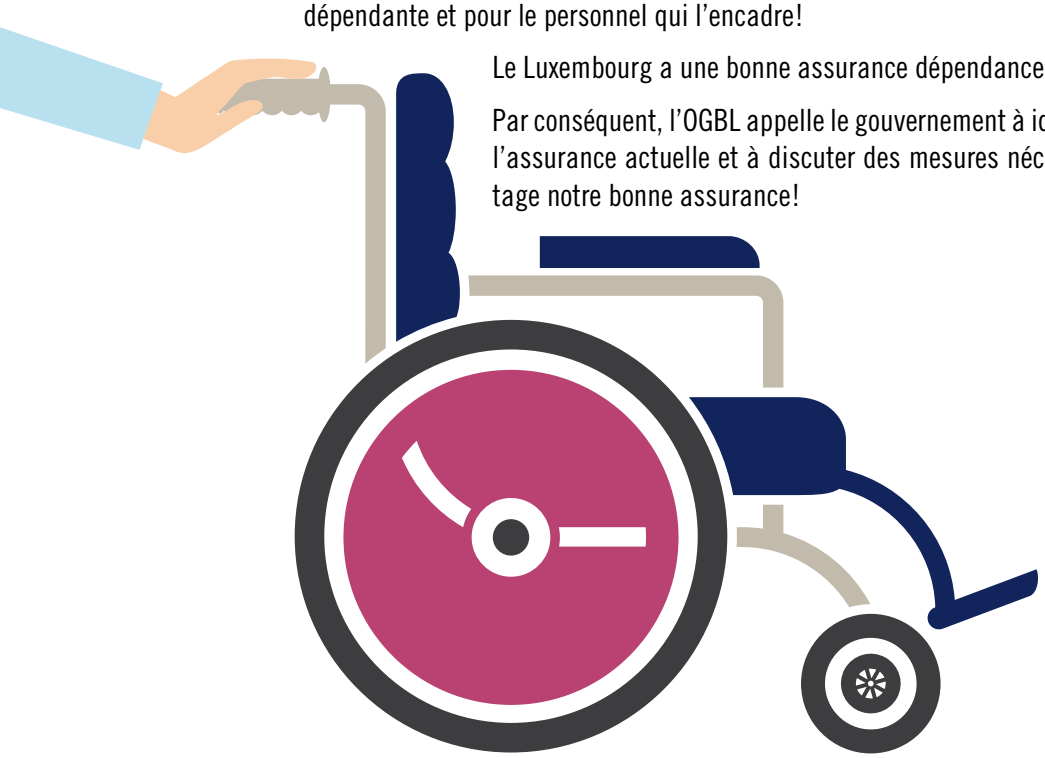
L'OGBL est d'avis que les activités de soutien sont un élément essentiel pour atteindre cet objectif et pour assurer la qualité de l'accueil. Elles ne devront toutefois pas uniquement consister en des actes de soins proprement dits (la «warm-satt-sauber Pflege»), mais également en un contact social et humain de la personne dépendante avec le personnel soignant et encadrant, voire son entourage social et familial.

L'intégration dans la vie sociale, tout comme le maintien de la vie sociale de la personne en situation de dépendance, que ce soit à domicile ou en maison de soins, doivent jouer un rôle prépondérant afin de garantir une qualité de vie adéquate.

Il est par conséquent inacceptable que le gouvernement envisage de supprimer le financement des activités de soutien dites non spécialisées dans le cadre des longs séjours.

Ne pas soumettre le secteur des soins aux logiques économiques

La personne dépendante et le personnel du secteur doivent rester au centre des préoccupations lors de la réforme de l'assurance dépendance et non pas en premier lieu son financement . La réforme doit viser le maintien de ce qui est bon dans le système actuel, et l'amélioration de ce qui est perfectible: pour la population dépendante et pour le personnel qui l'encadre!



Le Luxembourg a une bonne assurance dépendance. Et elle n'est pas trop chère.

Par conséquent, l'OGBL appelle le gouvernement à identifier en commun les points faibles de l'assurance actuelle et à discuter des mesures nécessaires afin d'améliorer encore davantage notre bonne assurance!

Il y a des alternatives!

L'OGBL n'acceptera ni une baisse des prestations, ni une détérioration des conditions de travail et de salaire du personnel. Au contraire, il faut une adaptation, voire même une extension du catalogue des prestations de l'assurance dépendance aux besoins réels des assurés.

Si la situation financière l'exigeait, il faudrait se donner d'autres moyens et rétablir la participation de l'État au financement du système à 45%. Une autre piste consiste en l'introduction d'une contribution des employeurs. En dernier lieu, l'OGBL ne s'oppose pas, le cas échéant, à une hausse de la cotisation sociale de l'assurance dépendance.

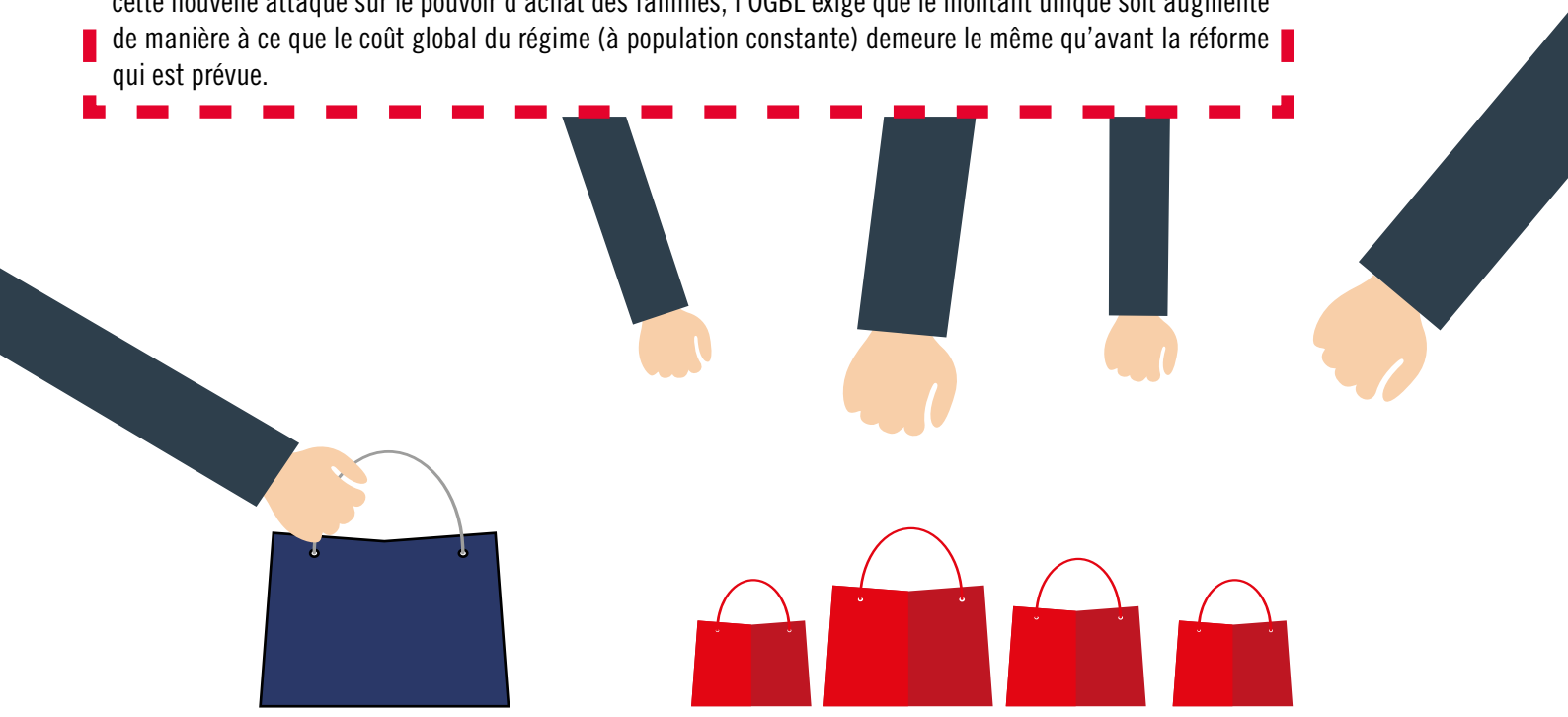
Contre le démantèlement des allocations familiales

L'OGBL s'oppose au projet de loi portant sur les prestations familiales approuvé par le Conseil de gouvernement le 12 juin 2015.

L'introduction prévue d'un montant unique par enfant de 265 euros aura pour conséquence que les familles avec deux, trois ou davantage d'enfants subiront de lourdes pertes pour chaque enfant né après le 1er janvier 2016. Selon nos estimations, 53% des familles seraient concernées par ces pertes.

	Montants actuels par famille (y compris boni pour enfant)/mois	Montants futurs par famille (enfant né après la réforme des prestations familiales) /mois	Pertes/mois pour les familles
Allocations 1 enfant	262,48€	265,00€	+2,52€
Allocations 2 enfants	594,48€	530,00€	-64,48€
Allocations 3 enfants	1 033,38€	795,00€	-238,38€
Allocations 4 enfants	1 472,08€	1 060,00€	-412,08€
Allocations 5 enfants	1 910,80€	1 325,00€	-585,80€

Pour l'OGBL, le projet de loi s'inscrit dans la droite ligne des politiques d'économies du gouvernement. Contre cette nouvelle attaque sur le pouvoir d'achat des familles, l'OGBL exige que le montant unique soit augmenté de manière à ce que le coût global du régime (à population constante) demeure le même qu'avant la réforme qui est prévue.

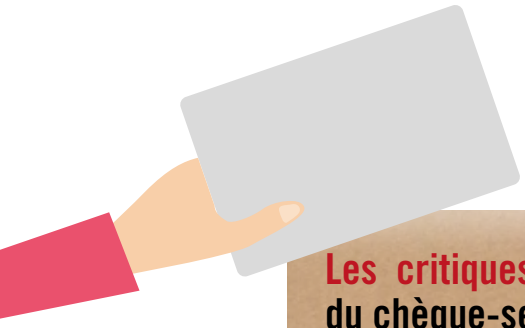


En outre, l'OGBL insiste pour que le gouvernement tienne son engagement envers les syndicats représentatifs au niveau national (accord du 28 novembre 2014), à savoir, prévoir un **mécanisme d'adaptation périodique des montants des prestations familiales à l'évolution générale des prix et des salaires**. Pour l'OGBL, un tel mécanisme de revalorisation et d'adaptation doit faire partie intégrante du projet de loi pour éviter que la valeur réelle des prestations familiales continue à baisser en raison de leur non-adaptation depuis leur désindexation en 2006, qui a déjà entraîné des pertes considérables pour les familles d'environ 20% en ce qui concerne les allocations familiales et de 16% quant au boni pour enfant.

À quand la réforme du congé parental?

Dans l'accord signé le 28 novembre 2014 entre le gouvernement et les syndicats représentatifs au niveau national, le gouvernement s'est engagé à réformer le congé parental au courant de l'année 2015 pour améliorer la conciliation entre vie familiale et professionnelle et augmenter la proportion de familles ayant recours à cette prestation. Lors de la «tripartite» d'avril 2015, le gouvernement a esquissé les grandes lignes de son projet, qui vise à augmenter l'indemnité du congé parental (en fixant un minimum équivalent au salaire social minimum et un plafond de 3 200 euros/mois) ainsi qu'à flexibiliser les périodes de congé.

Alors que l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation ont été abrogées le 1er juin 2015 dans le contexte du «paquet pour l'avenir», le nouveau congé parental n'a toujours pas été mis en œuvre. L'OGBL exige que cette réforme positive soit réalisée au plus vite.



Les critiques de l'OGBL par rapport au projet de réforme du chèque-service accueil

- L'OGBL se prononce contre toute diminution des prestations ou de la valeur du chèque-service accueil. Ceci constituerait une nouvelle attaque sur le pouvoir d'achat des salariés et de leurs familles, mais également en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
- Tout en saluant la volonté du gouvernement de rendre enfin le chèque-service pour l'accueil des enfants «exportable», donc également accessible aux salariés frontaliers au-delà du territoire luxembourgeois, l'OGBL craint toutefois, au vu du texte proposé, que de nouvelles discriminations et de nouveaux obstacles surgissent au détriment des travailleurs frontaliers.
- L'OGBL plaide pour une harmonisation dans le cadre de l'introduction de normes de qualité pour toutes les structures d'accueil souhaitant bénéficier du chèque-service accueil, en particulier les crèches privées. Dans ce contexte, l'OGBL exige que la convention collective de travail SAS soit déclarée d'obligation générale dans toutes les structures accueillant des enfants, y compris les structures commerciales.
- L'OGBL maintient sa revendication d'étendre le bénéfice des chèques-service aux enfants âgés de plus de 12 ans.

Médecine du travail

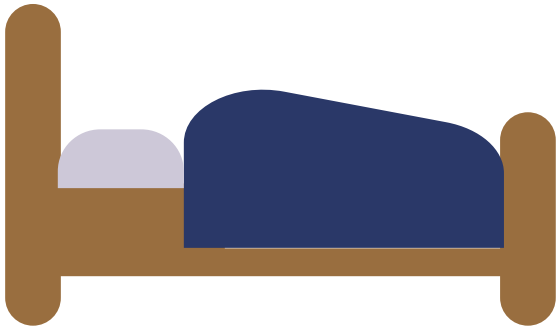
L'OGBL plaide pour une révision et une adaptation du tableau des maladies professionnelles aux réalités du terrain en prenant en compte la santé mentale et les risques psychosociaux au travail. Dans ce contexte, l'OGBL revendique également un renforcement de l'aspect du dialogue social dans le cadre des missions de la médecine du travail.

L'OGBL revendique en outre la création d'un service national de santé au travail unique géré de manière tripartite. Un tel service unique garantirait aux médecins du travail de pouvoir travailler en toute objectivité et en toute autonomie, des conditions préalables indispensables pour assurer un service de qualité.

Prolongation de l'indemnité pécuniaire de maladie au-delà de la limite de 52 semaines

La législation luxembourgeoise prévoit que le contrat de travail cesse de plein droit après une période de 52 semaines de maladie sur une période de référence de 104 semaines. En raison des situations de rigueur créées par cette disposition, l'OGBL a proposé de prévoir une prolongation exceptionnelle et temporaire de l'indemnité pécuniaire de maladie au-delà de la limite de 52 semaines sur avis du contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

L'OGBL refuse dans ce contexte la revendication patronale de l'accord préalable de l'employeur. Seule la CNS, sur base d'un avis médical du CMSS, doit pouvoir déclencher la procédure de prolongation de l'indemnité pécuniaire de maladie au-delà de la limite de 52 semaines. Au ministre de la Sécurité sociale de prendre ses responsabilités et de trancher cette question dans l'intérêt des salariés!



Notre travail vaut plus que ça: pour une augmentation structurelle du salaire social minimum!

Le salaire social minimum actuel est clairement trop bas. Malgré la productivité et la profitabilité élevées de l'économie luxembourgeoise, de plus en plus de gens ne gagnent pas assez. Le Luxembourg détient depuis des années un record honteux: dans aucun autre pays de l'UE, le risque de pauvreté malgré le fait d'avoir un emploi («working poor») n'est aussi élevé.

Repousser les attaques dirigées contre le salaire social minimum qualifié

Le salaire social minimum qualifié, de 20% supérieur au salaire social minimum non-qualifié, et qui à juste titre valorise les qualifications, ou une expérience professionnelle équivalente de 10 ans, est un acquis important qui encourage la formation initiale et continue des salariés et qui peut offrir des perspectives. L'OGBL ne tolérera aucune manipulation concernant le salaire social minimum qualifié et s'opposera de manière conséquente à toute attaque.

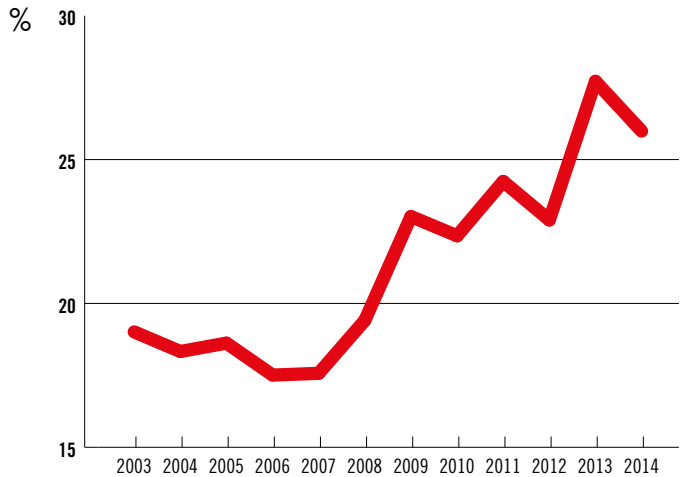
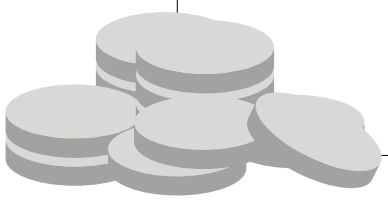
Le salaire social minimum stagne depuis des années à un niveau bien trop bas. De plus en plus de gens ont énormément de difficultés à joindre les deux bouts à la fin du mois et ce malgré le fait de travailler. Le salaire social minimum ne relève pourtant pas de la charité. Ce qui vaut pour tout salaire vaut également pour le salaire social minimum. Il s'agit d'une rémunération pour un travail effectué, qui contribue au développement de notre économie et de notre société et dont la valeur doit être reconnue et payée comme il se doit. Il n'est pas suffisant que le salaire social minimum permette seulement de subvenir aux besoins vitaux. Il doit permettre aux salariés et à leurs familles de pouvoir s'épanouir à la fois en tant qu'êtres humains et en tant que citoyens.

Par ailleurs, une augmentation structurelle du salaire social minimum contribuerait à aplanir les inégalités de salaires et à répartir plus équitablement la plus-value produite.

Même d'un point de vue purement économique, la hausse du salaire social minimum serait un gain, car elle améliorerait le pouvoir d'achat de milliers de salariés concernés et aurait un effet positif sur la demande intérieure. Cela n'entraînerait pas une destruction d'emplois, mais au contraire la création de nouveaux emplois!

Pour toutes ces raisons, l'OGBL exige une augmentation de 10% du salaire social minimum!

Evolution du taux de ménages ayant des difficultés à joindre les deux bouts



Source: STATEC (en collaboration avec le LISER), EU-SILC