



Programme d'action du LCGB

Table des matières

- 1. Introduction**
- 2. Politique contractuelle**
- 3. Droit du travail**
- 4. Egalité de traitement**
- 5. Maintien dans l'emploi et
sauvegarde des existences**
- 6. Politique du personnel**
- 7. Formation continue et formation
syndicale**
- 8. Communication et information**
- 9. Représentation des salariés et
cogestion**
- 10. Santé et Médecine du Travail**
- 11. Sécurité**
- 12. Temps de travail**
- 13. Reclassement et invalidité**
- 14. Sécurité Sociale**
- 15. Indexation des salaires, Pouvoir
d'achat et Fiscalité**
- 16. Travail frontalier**
- 17. Infrastructures et développement
durable**
- 18. Affaires européennes et
internationales**
- 19. Conséquences de la crise
internationale**

1. Introduction

Les profonds changements entamés au sein des entreprises et sociétés ont marqué de manière fondamentale également le monde du travail et tous les acteurs concernés.

Notre économie, l'ensemble de notre société, est aujourd'hui caractérisée par un échange d'informations, par un véritable flux croissant de données dont le traitement adéquat et approprié est devenu un défi en soi.

La révolution informatique des deux dernières décennies, à l'image de l'internet et du courrier électronique, a augmenté les rythmes et les cadences, a accéléré les processus à un niveau jadis inimaginable.

La globalisation ou plutôt la mondialisation des échanges et des acteurs économiques entraînent également des mutations et des adaptations des économies régionales dont les délocalisations sont un exemple flagrant et souvent cité.

D'un côté, les entreprises se sont adaptées, restructurées et

consolidées. De l'autre côté, le maillon faible qu'est l'être humain, le salarié, se voit confronté à la création de nouvelles structures d'organisation au sein des entreprises, avec la disparition ou la mutation des emplois existants et avec un besoin et une nécessité d'adaptation de plus en plus soutenus.

L'environnement dans lequel le personnel doit agir prend aujourd'hui une nouvelle dimension. De ce fait, il importe que les syndicats anticipent sur les événements et qu'ils se dotent des moyens et des instruments nécessaires à cet effet.

Un autre élément du travail syndical au cours de la prochaine période mandataire sera l'évaluation et, en cas de besoin, l'adaptation du statut unique introduit pour les salariés du secteur privé au 1^{er} janvier 2009.

Le programme gouvernemental prévoit une réforme des lois en relation avec la représentation des salariés et de la cogestion. Le dialogue social à l'intérieur des entreprises nécessite la mise à disposition des moyens appropriés pour les délégués du personnel et les représentants du personnel au sein des comités mixtes et des

conseils d'administration. Au-delà, il faut à tout prix renforcer la sécurisation du délégué et du délégué libéré en relation avec son mandat et en relation avec son syndicat.

La crise financière de 2008 et la crise économique et conjoncturelle qui l'a suivie n'ont fait qu'accélérer les processus d'adaptation et de restructuration au sein des entreprises et sociétés.

Cette crise est une conséquence de la priorité absolue accordée au rendement du capital par rapport au bénéfice réalisé par la production. L'offre et la vente de biens et de services ont ébranlé de façon fondamentale les fondements de l'économie à l'échelon mondial.

De nouveau, les syndicats devront agir afin de sauvegarder les existences, de garantir le maintien dans l'emploi, bref de donner aux salariés les moyens nécessaires et utiles pour s'adapter, de disposer d'un emploi qui permet de mener une vie décente et, au-delà de ces considérations, de s'épanouir dans un environnement en pleine mutation.

Pour pouvoir continuer à jouer un rôle primordial, il est indispensable

que le LCGB définisse une politique tenant compte des nouvelles données et, en l'occurrence, le LCGB a mis sur pied un programme d'action adapté aux exigences du futur.

2. Politique contractuelle

L'introduction au 1^{er} janvier 2009 du statut unique pour les salariés du secteur privé représente la dernière étape d'un développement historique qui débuta au milieu du siècle passé et qui a successivement rapproché les statuts d'ouvrier et d'employé privé, des statuts qui jadis ont été marqués par de très grandes différences.

L'évolution du monde du travail a rendu inacceptables et intenable les différences encore existantes entre les anciens statuts de l'ouvrier et de l'employé privé.

D'autre part, les mutations profondes au niveau de l'emploi, suite au progrès technologique et aux restructurations successives, ont nécessité une adaptation continue des conventions collectives dont un certain nombre se basent d'ores et déjà, en ce qui concerne le niveau de la rémunération, sur les fonctions

exercées et sur l'impact de ces fonctions, entre autres sur le résultat ou la production, sur le niveau requis de formation et de savoir-faire, ainsi que sur la nécessité de pouvoir encadrer des collaborateurs.

La politique contractuelle représente donc aujourd'hui l'outil par excellence en vue d'offrir une véritable perspective à tous les salariés.

Dés lors, le LCGB s'engagera à l'avenir

- pour la mise en place de conventions collectives modernes, attrayantes et communes pour tous les salariés et, de ce fait, pour offrir à l'ensemble du personnel les mêmes opportunités et perspectives

- pour le strict respect du principe de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux

- pour un véritable renouveau de la politique contractuelle en développant pour l'ensemble des salariés des conventions collectives qui se basent sur les fonctions exercées sur le terrain. Cette manière d'agir permet d'évaluer chaque fonction à sa juste valeur par rapport aux exigences et

contraintes rencontrées au sein des entreprises et sociétés tout en permettant également une réévaluation constante des différentes fonctions et carrières

- à adapter les conventions collectives au cas où l'environnement subirait des changements

- afin de garantir la continuité de l'évolution au niveau de la rémunération individuelle par le biais d'augmentations linéaires des traitements

- pour le principe de la participation des salariés aux résultats financiers des entreprises et sociétés

- afin de rechercher d'autres possibilités et moyens pouvant apporter une amélioration du revenu et du pouvoir d'achat

- à rechercher d'autres avantages complémentaires (par exemple: crèches, cantines, autres services) pouvant apporter une amélioration de la situation et du bien-être du salarié et favorisant des activités en dehors de son poste de travail

- à veiller à ce que les avantages des conventions collectives respectives soient maintenus et que le principe

du choix de la meilleure pratique soit valable et appliqué pour tous les salariés afin de servir comme modèle lors du passage de deux conventions collectives vers une seule convention unique

- à mener une politique contractuelle orientée vers la recherche des meilleures solutions pour tous les salariés

3. Droit du travail

Le droit du travail, qui repose dans une très large mesure sur les dispositions définies dans la loi de 1989 régissant le contrat de travail, a été revu à plusieurs reprises, et notamment au moment de la mise en place du Code du Travail.

L'évolution socioprofessionnelle des dernières décennies ainsi que l'évaluation prochaine du statut unique nécessitent cependant d'apporter des modifications à cet ensemble élémentaire indispensable au bon fonctionnement de notre économie de marché sociale.

Dans ce contexte le LCGB exige

- la prise en compte intégrale des majorations pour travail de nuit, travail dominical et des autres

majorations similaires pour le calcul de l'indemnité pécuniaire versée au salarié malade lors de la période de continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail

- d'appliquer les mêmes règles pour le calcul de l'indemnité durant le congé de maternité

- la défiscalisation de tous les suppléments et majorations pour travail de nuit

- d'adapter le droit du travail aux réglementations de la Caisse Nationale de Santé afin d'assurer qu'un certificat de maladie ne doive être présenté à l'employeur qu'à partir du troisième jour d'incapacité de travail

- un plan d'action et un cadre légal contre le harcèlement moral (« mobbing ») incluant l'accord entre partenaires sociaux européens et nationaux en la matière

- en cas de licenciement jugé abusif par le tribunal du travail, la contrainte pour l'employeur de réembaucher sans modification du contrat de travail le salarié concerné (avec le bénéfice d'une protection spéciale contre le licenciement)

- la reconnaissance de la qualification par l'expérience professionnelle

4. Egalité de traitement

L'action du LCGB dans ce domaine s'inscrit dans la logique de la défense du travail décent et de la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement. Il s'articulera ainsi autour de deux axes bien distincts :

1) L'égalité entre femmes et hommes

Le LCGB développera au cours des cinq prochaines années des politiques claires destinées à combattre la sous-évaluation du travail des femmes, les inconvénients des modalités de travail pour permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale et le soutien plus explicite de la négociation collective en tant qu'outil majeur du renforcement de la position des femmes sur le marché du travail. Pour ce dessein, le LCGB compte élaborer et adopter toute une série d'outils, de mécanismes et de lignes de conduite tels que:

- la poursuite active de la mise en œuvre du Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes conclu entre les partenaires sociaux au niveau européen en 2005 ;

- la prise de mesures concrètes et ciblées afin d'améliorer la visibilité du 3^e Plan d'Egalité (2003) et de la Charte sur le « gender mainstreaming » (2007) de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) ;

- la nomination d'une personne, au niveau de la direction politique, au sein de chaque organisation, qui serait responsable du processus de « gender mainstreaming » ;

- le développement d'un plan d'action clair et précis axé sur le genre dans l'orientation professionnelle et dans le domaine de l'éducation pour sortir des parcours vers l'emploi qui enferment les garçons et les filles dans des professions stéréotypées ;

- l'adoption d'une feuille de route permettant la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes et la mise en œuvre sans équivoque du principe « A travail égal, salaire égal » ;

- la mise en œuvre d'une initiative dans les entreprises en vue d'attirer davantage de femmes vers le travail syndical ;

- une promotion plus accrue de l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

- dans le cadre de la révision prévue de la législation sur la participation des travailleurs d'une révision de la fonction du/de la délégué(e) à l'égalité des chances dans les entreprises dans ce sens que ce poste soit véritablement intégré à la délégation du personnel et cessera d'en être un simple appendice.

2) Lutte contre les discriminations

La promotion de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge constitue le deuxième grand volet à traiter dans le cadre de programme d'action sur l'égalité de traitement. En prévoyant une série de mesures concrètes, le LCGB exprimera le renouvellement de son engagement à poursuivre sa lutte contre les discriminations et son engagement

pour l'égalité de traitement. Ainsi, le LCGB s'engage à :

- poursuivre activement la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail qu'il a contribué à négocier dans le cadre du dialogue social européen ;

- promouvoir la participation sans distinction de toutes les personnes au sein de ses propres structures internes, afin de garantir une véritable homogénéité dans sa manière de penser et de travailler

- créer, par le biais de son « Réseau Egalité », une structure dans la confédération LCGB qui traite de toutes les formes de discrimination dans les politiques de travail et les politiques sociales ;

- continuer à promouvoir l'introduction d'un cadre légal strict permettant de lutter efficacement contre les phénomènes de harcèlement moral au travail ;

- adapter son site Internet pour donner une meilleure visibilité des actions et des activités dans le domaine de l'égalité et pour promouvoir plus particulièrement les travaux de la Mobbing asbl, l'association d'aide aux victimes du

harcèlement moral créée par le LCGB et le Syprolux.

En outre, le LCGB adoptera une feuille de route pour développer une stratégie de sécurisation des parcours professionnels permettant de maximiser les chances d'accéder à un emploi, de rester dans l'emploi et de faciliter le retour à l'emploi en cas de rupture de la relation de travail. Parmi les mesures à adopter dans le cadre de cette stratégie figurent entre autres :

- la prise de mesures concrètes visant à favoriser un travail décent par la création et le maintien d'emplois de qualité, sans exigences de flexibilité excessive aux conséquences négatives sur la santé physique et psychique des salariés

- le développement conséquent des classes d'accueil indispensable à la réussite de l'insertion sociale des jeunes en provenance de l'étranger

- l'encouragement, le soutien et la promotion de mesures d'insertion pour les jeunes tels que le contrat d'appui-emploi (CAE), le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) et le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique (CIE-EP) ;

- l'encouragement, le soutien et la promotion de mesures en faveur du vieillissement actif qui permet de demeurer actif malgré l'âge en travaillant plus longtemps, en partant plus tard à la retraite, en faisant du bénévolat pendant la retraite et en pratiquant des activités saines adaptées à l'âge ;

- le lancement d'une campagne de sensibilisation sur l'importance de la formation initiale et continue face aux incertitudes du marché du travail ;

- la promotion de la formation syndicale de tous ses délégués dans les questions d'égalité de traitement.

5. Maintien dans l'emploi et sauvegarde des existences

La crise économique actuelle est la plus grave depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Les mesures décidées au cours des années 2008 et 2009 ont permis d'éviter jusqu'au mois de septembre 2009 une véritable explosion du nombre de chômeurs. Cependant, le chômage se trouve à un niveau intolérable et est en train de s'aggraver dans des proportions

que le Luxembourg n'a pas connues jusqu'à aujourd'hui.

Afin de contrecarrer que le nombre de salariés au chômage ne s'accroisse d'une façon démesurée et risque de mettre en danger la paix sociale et la cohésion de notre société, il importera de mettre en place un véritable filet de secours pour les salariés.

Les mesures du maintien dans l'emploi devront donc viser une garantie d'emploi ou, à défaut, une sauvegarde absolue des existences des salariés concernés.

Le LCGB exige donc une amélioration des mesures du maintien dans l'emploi et de la sauvegarde des existences

- par le renforcement des moyens mis à disposition pour la formation continue, respectivement pour une formation de reconversion avec le but d'un réemploi des salariés en sureffectif sans passage par le chômage

- par la prolongation, en cas de problèmes conjoncturels, des dispositions du chômage partiel sans perte de rémunération pour les salariés concernés, avec une obligation pour l'employeur d'offrir

des formations ou, à défaut, l'engagement des salariés d'effectuer des travaux d'utilité publique

- par la mise en place, en cas de problèmes structurels au sein des différents secteurs de l'économie, de modèles similaires à la cellule de reclassement de la sidérurgie afin d'accueillir le personnel en sureffectif, de lancer des programmes de formation et de veiller au reclassement définitif de ces salariés auprès d'autres employeurs

- par l'introduction généralisée d'un modèle de préretraite permettant au personnel en sureffectif structurel de se retirer de la vie active sous les mêmes conditions que celles appliquées pour la préretraite ajustement actuelle

- par l'amélioration des formules de prêt temporaire de main-d'œuvre (durée et montant de l'aide au réemploi) au détriment du travail intérimaire qui, selon le nombre de chômeurs et de salariés inscrits en CDR, devrait être taxé en faveur du fonds pour l'emploi

- de faciliter le paiement de l'aide au réemploi aux salariés concernés par un seul acteur (soit l'employeur, soit

l'ADEM) et l'introduction d'un reversement entre l'ADEM et l'employeur sans incidence pour les salariés

- d'étendre le modèle de l'aide au réemploi surtout pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus (extension de la durée du mécanisme)

- par l'introduction d'un système de contribution financière (système bonus-malus) des entreprises au Fonds pour l'Emploi en fonction du recours ou non, en cas d'embauche, à un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM

- par la mise en place de mesures en faveur des salariés concernés par la faillite de leur employeur qui leur assure la continuation et, le cas échéant, le paiement des arriérés de leur rémunération dès la déclaration de faillite

- par la prolongation de la durée de l'indemnisation de chômage jusqu'au reclassement définitif dans un emploi stable (avec une obligation de suivre des formations et d'accepter un emploi adéquat proposé par l'ADEM) et une révision du niveau de l'indemnisation

- par la mise en place spécifique de mesures pour éviter l'échec et l'abandon scolaire à un trop jeune âge

- la sensibilisation et l'information des élèves et étudiants sur le monde du travail à tous les niveaux

- par un renforcement des moyens de l'ADEM, particulièrement au niveau des jeunes demandeurs d'emploi afin de faciliter la transition entre études et monde du travail

6. Politique du personnel

La mondialisation des échanges économiques amène évidemment de nouveaux défis, voire de nouvelles contraintes, aussi bien pour le personnel que pour les syndicats. D'un côté, il y aura de plus en plus de cultures d'entreprise différentes qui vont s'opposer et, d'un autre côté, les structures d'organisation traditionnelles risquent de devoir céder la place.

La mise en place du statut unique à partir du 1er janvier 2009 ainsi que les derniers bouleversements suite à la crise financière et économique ont placé notre syndicat en position de « challenge ». Dans ce nouveau contexte, le LCGB est prêt à

affronter ce nouveau défi en renforçant son engagement, en menant des réflexions en vue de mettre en place une politique de représentation visant tous les salariés et en renforçant l'esprit de solidarité.

Le rôle primordial que les syndicats seront appelés à jouer dans ce nouvel environnement consistera à éviter que le personnel ne soit confronté à des exigences démesurées provenant entre autres des objectifs fixés par l'entreprise.

A cet effet, il nous faudra une politique du personnel adaptée à la situation des sociétés et entreprises.

Dans cet ordre d'idées, le LCGB, ensemble avec ses délégués et ses militants, interviendra en vue

- d'obtenir de la part de l'employeur une information permanente et de qualité sur les décisions prises ou à prendre
- d'analyser et de surveiller les projets futurs
- de s'assurer que les structures actuelles et celles qui sont projetées soient fonctionnelles

- d'analyser les qualifications requises pour l'exécution des nouvelles fonctions

- pour obtenir des entreprises une politique de recrutement en étroite coopération avec l'ADEM et qui met à disposition des demandeurs d'emploi également des postes et fonctions pour débutants non-qualifiés

- de s'opposer à toute dégradation des conditions de travail

- d'améliorer le climat de travail

7. Formation continue et formation syndicale

La globalisation, la société de l'information, les progrès scientifiques sont des phénomènes auxquels nous sommes journalièrement confrontés. Les mutations, qui en découlent, conduisent, au sein du monde du travail, à de nouvelles formes de travail qui annoncent la société de demain. L'enjeu consistera à anticiper ces transformations pour ne pas les subir.

Le défi, qu'il s'agira de relever, sera de former en permanence les salariés afin qu'ils sachent adapter

rapidement les qualifications et les compétences dont ils disposent aux nouvelles exigences.

A l'avenir, la position de chacun dans la société sera déterminée par les connaissances qu'il aura su acquérir tout au long de sa vie.

En vue de déterminer les besoins en formation, il sera donc impératif

- de recenser les changements dans l'organisation du travail qui sont provoqués par les nouvelles techniques
- d'identifier les compétences-clés indispensables.

Après avoir procédé à cette analyse, il importera d'en tirer les conclusions qui s'imposent pour mettre en place une formation adéquate, tout en étant conscient du fait que la formation sera un investissement dans les ressources humaines et non pas une dépense courante.

Pour que les mesures de formation puissent être couronnées de succès, il faudra non seulement que les nouvelles techniques de communication soient utilisées, mais qu'elles soient également conçues de façon à ce que les

points suivants puissent être respectés:

- accroissement du savoir, c'est-à-dire l'acquisition de connaissances nouvelles
- formation afin de mettre le salarié plus à l'aise sur son lieu de travail
- incitation des individus à améliorer eux-mêmes leur qualification
- prise en compte des besoins et désirs individuels lors de la définition des programmes de formation
- préparation des salariés à temps en vue des développements futurs
- démarrage à temps de la prévision des exigences futures
- multiplication des stages de formation
- planification d'une formation en alternance
- autorisation des salariés à pouvoir participer à une formation personnelle dans le cadre du « life long learning ».

Dans le cadre de la formation syndicale, le LCGB procédera à une

réévaluation de son programme de formation.

La mise en place d'une nouvelle fonction dédiée à la formation syndicale au sein du LCGB permettra

- d'identifier et de recentrer les besoins en tenant compte de la réalité rencontrée sur le terrain
- de mettre en place un programme de formation syndicale adapté à la demande des militants et membres et aux exigences du syndicat
- de procéder à la mise en place d'une formation individuelle pour les responsables et mandataires des différents niveaux
- de renforcer l'identification, la solidarité et la cohésion parmi les membres du LCGB.

8. Communication et information

L'information de nos membres en particulier et du personnel en général est une de nos préoccupations principales. La globalisation que nous vivons au niveau des entreprises entraîne des questions, des incertitudes, voire même des peurs légitimes parmi les salariés. Ce

n'est que par le biais d'une information totale et de tous les moments que cette situation pourra se transformer en situation de sécurité, de confiance et de motivation du personnel. Ceci contribuera finalement à gérer de façon efficace la formation continue. Une communication efficace aura de la force si elle est homogène et si elle suit un fil rouge conducteur.

Choisir un positionnement va permettre de canaliser toute la communication selon un axe bien précis. Aux fins d'y arriver, aussi bien les syndicats que le patronat sont appelés à prendre pleinement leurs responsabilités.

Au cours des années passées, un site Internet a été réalisé et perfectionné. Le site lcgb.lu est désormais pleinement opérationnel. Ce site servira de plate-forme d'information pour les membres, militants et salariés.

Au-delà, le LCGB utilisera tous les moyens de communication rapides comme SMS, e-mail et autres, pour informer au plus vite ses militants sur les actions du LCGB.

L'information par le « Soziale Fortschritt » (le progrès social), la « Wandzeitung » et autre support

sera continuellement améliorée.

Le LCGB, dans le souci d'établir une communication constante et de présenter une information ciblée et mise en permanence à jour, se chargera:

- d'une présence accrue sur le terrain au Luxembourg et dans les régions frontalières qui se traduira par une intensification des rencontres avec les salariés
- de la mise à jour permanente du site Internet lcgb.lu avec des informations d'actualité tout en préparant un espace de débats et d'échange sur ce site
- de collectionner, de classer et de cataloguer les données
- de mettre à disposition des intéressés une documentation de qualité
- à utiliser les langues véhiculaires adaptées à la situation, et ceci de manière orale et écrite
- de veiller à la publication et à la distribution des informations importantes.

9. Représentation des salariés et cogestion

Le texte de loi concernant les délégations du personnel date de 1979, celui régissant les comités mixtes et les conseils d'administration de 1974.

Les changements structurels de notre économie depuis lors sont de taille.

L'industrie s'est profondément restructurée. De nouvelles entreprises se sont implantées. La place financière a connu un essor énorme. Il en est de même pour le secteur des services (transport, commerce et artisanat) et du secteur public en dépit des profonds changements provoqués par la récente crise financière et économique qui ont touché tous ces secteurs et va encore une fois amener des changements structurels profonds. Les activités au sein du secteur de la santé, du socio-éducatif et des soins ont suivi l'évolution socioprofessionnelle de notre société.

Cette situation, ainsi que l'introduction récente du statut unique, mais également l'élargissement des attributions et des exigences auxquelles les

représentants des salariés doivent faire face nécessitent des réformes en profondeur.

D'autre part, les syndicats sont confrontés à la nécessité d'une démocratisation accrue des entreprises, au besoin de rendre plus transparents les processus de décision au sein des entreprises. Pour pouvoir faire face à ces nouveaux défis, un saut qualitatif au niveau de la cogestion est indispensable.

Au niveau de la réforme du texte légal concernant les délégations du personnel, le LCGB entend s'engager

- en faveur d'une amélioration substantielle des moyens mis à disposition des délégations du personnel (crédits d'heures, locaux, droits des délégués, obligations précises pour l'employeur)
- pour une adaptation du nombre des délégués à la taille des entreprises contemporaines
- pour un renforcement du travail syndical dans un environnement économique qui a évolué et qui nécessite la libération à temps plein de délégués à partir de 250 salariés

- en faveur de la possibilité de l'utilisation du crédit d'heures des délégués en faveur de leur engagement pour un syndicat représentatif sur le plan national

- pour la définition précise des informations que l'employeur doit fournir à la délégation du personnel

- d'une façon générale, pour le renforcement des moyens des syndicats représentatifs sur le plan national par rapport aux mandats dits « neutres » qui, souvent, trouvent leur inspiration du côté patronal

- en faveur de la définition du statut du délégué qui tient compte des aspirations et besoins des représentants du personnel et renforce la sécurité du délégué en relation avec son mandat et en relation avec son syndicat.

Au niveau de la cogestion et des comités mixtes, le LCGB interviendra en vue

- d'une définition précise des informations que l'employeur doit fournir au comité mixte

- en faveur d'une amélioration substantielle des moyens du comité mixte en ce qui concerne entre

autres le crédit d'heures, le recours à des experts internes et externes

- en vue de faciliter la nomination d'experts représentant les syndicats représentatifs sur le plan national

- d'une véritable participation des salariés à la gestion des entreprises en étendant les règles de la cogestion à toutes les formes juridiques d'entreprises.

En ce qui concerne en particulier les mécanismes de la cogestion, un saut qualitatif doit être envisagé. Les dispositions en vigueur prévoient la présence d'un tiers de représentants des salariés au sein d'un conseil d'administration. Des dispositions similaires dans d'autres pays de l'Union Européenne prévoient, par exemple en Allemagne, une composition paritaire des conseils de surveillance par les représentants des salariés et les représentants des employeurs.

En conséquence, le LCGB s'engagera

- en vue du renforcement de la cogestion au sein des conseils d'administration, indépendamment de la forme juridique de la société ou entreprise

- pour la définition précise des attributions des représentants des salariés au sein des conseils d'administration

- en vue d'un mode de désignation des représentants des salariés qui permette également la participation de représentants des syndicats représentatifs sur le plan national.

Un autre élément indispensable à la réforme du dialogue social à l'intérieur de l'entreprise est la protection des représentants des salariés.

A ce niveau, le LCGB exige

- une protection absolue contre le licenciement qui pourra intervenir seulement en cas de faute grave liée à l'activité professionnelle du salarié

- l'augmentation substantielle des périodes de protection pour les anciens représentants des salariés ainsi que les candidats aux élections sociales

- en cas de procédure de mise à pied d'un représentant des salariés, la continuation immédiate de la rémunération intégrale sans remboursement

- des sanctions financières et pénales sévères à l'encontre des employeurs et entreprises qui entraveraient le bon fonctionnement des délégations du personnel, des comités mixtes ou la liberté du travail syndical.

10. Santé et Médecine du Travail

Le rôle prioritaire de la Médecine du Travail consiste dans la protection de la santé du salarié dans l'exercice de sa fonction. L'intérêt de la surveillance médicale est dès lors évident.

Le LCGB interviendra au niveau de la Médecine du Travail pour qu'elle:

- engage des actions au niveau de l'ergonomie, du stress, de l'hygiène et du bien-être au travail
- évalue les risques et prenne des mesures préventives
- s'assure, par le biais de contrôles périodiques, du maintien des aptitudes physiques et psychiques des salariés.

11. Sécurité

Les nombreuses initiatives prises,

tant au niveau de l'entreprise que dans le contexte légal, ont permis d'accroître la prise de conscience des salariés et des employeurs ce qui a entraîné une amélioration des résultats en matière de sécurité.

Toutefois, des accidents de travail continuent de survenir, et ceci en dépit des progrès accomplis et malgré les efforts produits par toutes les parties concernées.

Un accident de travail est souvent la conséquence de méthodes de gestion ou de direction inadaptées. Une bonne gestion suppose en effet une utilisation optimale de toutes les ressources disponibles aussi bien techniques qu'humaines. Ceci nécessite un lieu de travail sûr, contribuant ainsi à la protection et à la santé des salariés, tout en améliorant leur motivation. Par l'objectif zéro accident, les processus de travail ainsi que les procédés sont à manier de telle façon que le taux de fréquence et le taux de gravité tendent vers zéro.

La politique du LCGB en matière de sécurité continuera d'être orientée vers le respect de la sécurité au travail et, à cet effet, nous entendons:

- veiller à l'application correcte de la

législation sur la sécurité et l'ergonomie au travail

- appuyer toutes les mesures d'accompagnement visant à compléter, améliorer et à soutenir les moyens législatifs

- supporter les objectifs de sécurité stimulant la motivation et l'initiative personnelle du salarié

- exiger la mise à jour périodique des procédures

- exiger l'introduction des procédures dans le processus journalier des travaux à réaliser

- veiller à l'application et au suivi des procédures

- préconiser des campagnes de sensibilisation afin d'éviter que la sécurité ne tourne à la routine

- intensifier le dialogue social.

Comme, d'autre part, un rôle prépondérant en matière de sécurité échoit aux responsables du personnel, ces derniers devront impérativement recevoir une formation spécifique les initiant à guider leurs subordonnés de façon à ce que ceux-ci perçoivent leur travail comme valorisant. Une non-

satisfaction des besoins psychologiques compromettra en effet la sécurité de l'individu et aura une incidence sur le rendement et la qualité du travail, ainsi que sur la fréquence et la gravité des accidents de travail.

12. Temps de travail

Vu la situation sur le marché de l'emploi, il importe de favoriser toute mesure tendant à améliorer cette situation. Il est de ce fait impératif de trouver des solutions en vue de réaménager le temps de travail dans le sens d'une répartition plus équitable entre tous les salariés potentiels.

Pour y arriver, le LCGB revendique

- de favoriser le temps de travail partiel sur base volontaire

- la création de modèles de réduction du temps de travail qui tiennent compte des besoins et aspirations des salariés

- d'investir en partie les gains de productivité dans la création de nouveaux postes de travail

- la création d'emplois qui tiennent plus fortement compte

des besoins individuels des salariés

- **une approche favorable envers les demandes pour un congé-éducation prolongé**
- **de prévoir des temps de formation plus étendus**
- **au niveau des discussions actuelles concernant les heures d'ouverture au sein du commerce, une prise en compte adéquate du besoin des salariés de pouvoir organiser leur vie privée**
- **la définition légale du repos journalier et hebdomadaire, ainsi que la mise à disposition des moyens de contrôle indispensables dans les secteurs particulièrement sensibles au non-respect de ces dispositions (commerce et transport)**
- **de façon générale, l'introduction de modèles de temps de travail favorisant la compatibilité de l'emploi avec la vie privée afin d'éviter un accroissement de cette double charge. Ceci conduit souvent vers un stress accru dont les conséquences sont des troubles négatifs de la santé des salariés**
- **en fonction du développement du chômage, l'introduction généralisée**

d'un modèle de préretraite solidarité permettant au personnel de se retirer de la vie active sous les mêmes conditions que celles appliquées pour la préretraite ajustement actuelle et de fournir ainsi une perspective aux demandeurs d'emploi

- **l'introduction plus offensive du Télétravail.**

13. Reclassement et invalidité

En ce qui concerne la procédure d'invalidité et de reclassement interne et externe, le LCGB revendique une réforme qui garantit

aux salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail, la finalité d'une pension d'invalidité après une durée déterminée ainsi que dans les cas où les efforts pour un reclassement interne et externe n'auraient pas permis de trouver une nouvelle occupation pour les concernés

- **Le reclassement interne et externe des salariés concernés, qui tient exclusivement compte de leur état de santé et de l'aptitude médicale à remplir le nouveau poste**

- de faciliter le paiement de la rémunération aux salariés en reclassement interne par un seul acteur (soit l'employeur, soit la CNS) et de procéder à un reversement entre institutions et l'employeur sans incidence pour les concernés

- aux salariés en reclassement interne et externe de pouvoir bénéficier jusqu'à l'entrée en préretraite ou pension des augmentations individuelles prévues par la négociation ou l'application d'une convention collective (sans qu'un éventuel complément versé ne soit diminué)

- l'abolition pure et simple de la limite des 52 semaines de maladie impliquant la perte de l'assurance maladie et la perte de l'emploi

- à chaque salarié malade, le traitement de son dossier dans une durée appropriée et sans entraves administratives.

14. Sécurité Sociale

Face aux défis que pose le financement de la Sécurité Sociale, le LCGB s'engage, au niveau de l'assurance vieillesse et de l'assurance maladie, à s'opposer à toute détérioration des prestations.

En particulier au niveau de l'assurance vieillesse, aucune réforme ne pourra faire abstraction des règles et promesses données aux actifs actuels. Le LCGB refuse un relèvement de l'âge légal d'entrée en pension.

Dans un pays où vivent pratiquement 45% de non luxembourgeois, qui viennent travailler au Luxembourg, mais qui, bien souvent, ont débuté ou vont finir leur carrière dans un autre pays, il est de l'intérêt du LCGB de créer des accords bilatéraux avec des syndicats partenaires dans les pays d'origine pour un suivi des salariés étrangers, notamment pour les questions d'assurance vieillesse et maladie.

En conséquence, le LCGB s'engage en faveur

- de la définition et de la mise en œuvre de sources alternatives et complémentaires de financement

- d'une abolition du plafond cotisable pour les prestations en nature de l'assurance maladie

- de l'abaissement du seuil mensuel de 64 heures d'affiliation pour la prise en compte du mois en question dans la carrière lors du calcul des droits de pension

- d'une nette amélioration de certaines prestations de l'assurance maladie (soins dentaires, lunettes et lentilles de contact, ...). Les services et prestations de l'assurance-maladie doivent satisfaire à l'objectif prioritaire de défense des intérêts des assurés

- de l'introduction du tiers payant chez les médecins et du principe que les factures continuent à être remises pour information aux assurés afin de faciliter le contrôle et d'éviter les abus de la part des médecins

- d'une réforme du congé pour raisons familiales

- de l'élargissement du système des chèques-services aux travailleurs frontaliers pour des prestations au Grand-Duché ainsi qu'aux possibilités d'application de cet avantage

- d'une protection efficace des patients vis-à-vis des fautes médicales.

15. Indexation des salaires, Pouvoir d'achat et Fiscalité

Le programme de relance conjoncturelle que le gouvernement

a mis en place suite à la crise financière et économique va peser lourdement sur la balance du budget de l'Etat pour les années à venir.

D'autre part, les répercussions de la crise se font également sentir au niveau des recettes courantes de l'Etat et de la Sécurité Sociale qui sont en régression.

Si, d'un côté, le constat est établi que les mesures prises par le gouvernement ont été décisives pour éviter un aggravement de la crise, voire un effondrement du système bancaire, on doit, d'un autre côté, également veiller à un partage socialement acceptable des conséquences.

Dans cet ordre d'idées, le LCGB s'engagera

- pour le maintien du système d'indexation des salaires qui est la seule véritable protection du pouvoir d'achat contre l'érosion

- pour une politique qui procure au Fonds pour l'Emploi les moyens financiers indispensables

- pour l'adaptation régulière du barème d'impôts à l'évolution de l'indice

- contre toute politique qui tente à augmenter les impôts indirects

16. Travail frontalier

Le nombre de travailleurs frontaliers français, belges et allemands occupés au Grand-Duché de Luxembourg est sans cesse croissant. Ils sont actuellement environ 150.000 à faire quotidiennement la navette vers le Luxembourg ; soit approximativement 42% de l'emploi intérieur.

Si travailler de l'autre côté de la frontière peut sembler aujourd'hui tout à fait naturel, les travailleurs frontaliers restent néanmoins confrontés à des législations différentes, pas toujours coordonnées, parfois complexes et trop souvent méconnues.

Comme il le fait depuis des décennies, le LCGB continuera à s'engager pour assurer une égalité de traitement et défendre les intérêts des travailleurs frontaliers en matière de fiscalité, de sécurité sociale, de mobilité et pour les informer sur leurs droits.

Pour renforcer encore son action et répondre à la réalité transfrontalière,

le LCGB poursuivra sa collaboration étroite avec ses syndicats partenaires comme la CSC belge, la CFDT et la CFTC française.

Au niveau des frontaliers, le LCGB œuvrera notamment à :

- mettre un terme aux discriminations existantes en matière de prestations familiales en ce qui concerne plus particulièrement les interruptions de carrière et les chèques service
- étendre le bénéfice des prestations de l'assurance dépendance
- défendre, en ce qui concerne les collègues belges, la convention fiscale bilatérale et l'accord UEBL actuellement en vigueur
- assurer l'égalité de traitement à l'ensemble de collègues frontaliers au niveau de la fiscalité par rapport aux dispositions en vigueur pour les résidents
- insister sur une politique de mobilité transfrontalière concertée avec les autorités des pays limitrophes en améliorant l'offre en matière de transport en commun au-delà des frontières du Grand-Duché (train, bus, covoiturage,...)

- mettre à disposition des collègues frontaliers une documentation bilingue de haute qualité
- inciter le gouvernement luxembourgeois à trouver des accords avec la France, la Belgique et l'Allemagne afin que l'ensemble des collègues frontaliers puisse jouir du droit au congé politique et aux autres congés spéciaux
- analyser, pour les salariés disposant d'une carrière d'assurance pension mixte, les problèmes en relation avec les différents régimes de pension, et notamment avec la différence de l'âge légal d'entrée en pension selon le pays
- étendre le droit de l'aide au réemploi également pour un nouvel emploi dans un des pays limitrophes du Luxembourg

17. Infrastructures et développement durable

L'idée fondamentale du développement durable consiste à préserver l'environnement et les ressources naturelles afin de répondre aux besoins des

générations actuelles sans compromettre les chances des générations futures par la mise en œuvre de mesures équilibrées entre les secteurs de l'environnement, de l'économie et du social.

Ces défis posés par le développement durable ainsi que l'évolution démographique, la croissance économique et le développement au niveau du travail frontalier rendent nécessaires certaines adaptations des infrastructures du Grand-Duché. La pénurie d'établissements scolaires ne peut être niée. Pour certaines régions du pays et quelques tronçons routiers et ferroviaires, la situation n'est actuellement pas adaptée aux besoins réels. Des investissements substantiels s'avèrent nécessaires pour la garantie de la croissance future du Luxembourg.

Le LCGB soutiendra les démarches pour faire avancer :

- l'analyse de la situation actuelle face aux besoins réels au niveau du transport en commun, du logement et des autres infrastructures indispensables au développement de la société

- l'exécution des plans sectoriels « Transport », « Logement », « Zones d'activités », « Lycées » et « Paysage » ainsi que des investissements urgents qui en découlent
- l'élaboration d'un plan de route englobant des initiatives des différents plans sectoriels, fixant les priorités respectives
- la sécurité d'approvisionnement en eau potable, en énergie électrique et en gaz naturel à des prix socialement acceptables pour l'ensemble des consommateurs
- la promotion des énergies renouvelables ainsi que de toutes mesures aidant à équilibrer le bilan énergétique et l'émission de CO2 au plan national, et plus particulièrement l'établissement des bilans énergétiques au niveau du logement
- la diversification de notre tissu économique par le biais d'implantation de nouvelles activités et industries respectueuses de l'environnement et créatrices de biens et services à hautes valeurs ajoutées.

18. Affaires européennes et internationales

Compte tenu de l'ampleur croissante du rôle et de l'influence de l'Union européenne (UE) dans les domaines qui concernent les salariés européens, les syndicats ne peuvent de moins en moins se contenter de cantonner leurs activités au seul niveau national.

Par son affiliation à la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et à la Confédération Syndicale Internationale (CSI), le LCGB s'implique de plus en plus fortement dans les politiques syndicales européennes et internationales.

Afin de renouveler ses engagements pris aux niveaux international et européen, le LCGB articule son programme d'action européen autour de trois axes prioritaires :

1) le renforcement du dialogue social européen

Inscrit dans le Traité instituant la Communauté économique européenne, le dialogue social européen est un élément fondamental du modèle social européen. Il englobe les discussions, les négociations et les

actions communes entamées par les partenaires sociaux européens. Plus particulièrement, le processus de dialogue social européen prévoit la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire sur tout l'éventail des matières relatives à l'emploi et aux affaires sociales.

Comme le dialogue social est clairement à la base de l'intégration sociale européenne, le LCGB s'engage à :

- promouvoir la prise de conscience et la compréhension des résultats du dialogue social européen (accords-cadres, cadres d'actions et programmes de travail négociés et élaborés entre partenaires sociaux européens) au Luxembourg ;

- garantir une participation active aux négociations d'accords-cadres entre les partenaires sociaux afin d'y défendre les normes sociales européennes déjà établies et pour aider les autres Etats-membres de l'Union européenne à atteindre un niveau de protection sociale comparable à celui qui existe actuellement au Luxembourg ;

- éviter que la conclusion d'un accord-cadres entre partenaires sociaux européens faisant référence

à des minima sociaux inférieurs à ceux qui existent au Luxembourg, entraînera un nivellement vers le bas de la législation sociale luxembourgeoise ;

- consacrer un espace spécifique de son site Internet à la mise en œuvre des différents accords-cadres des partenaires sociaux européens au Luxembourg.

2) la défense des minima sociaux au sein de l'UE

Le LCGB est convaincu que le marché unique peut uniquement être achevé si un minimum de normes sociales européennes est respecté, il compte mettre en œuvre les mesures suivantes :

- l'appui actif des revendications de la CES concernant l'adhésion d'un protocole de progrès social dans les traités européens afin de fixer clairement que les droits sociaux ne sont pas subordonnés aux libertés économiques ;

- la prise de mesures concrètes et ciblées pour aboutir à l'introduction de salaires minima dans tous les Etats-membres de l'UE à travers la loi ou la négociation collective (à

moduler en fonction du niveau de richesse du pays) ;

- la directive sur le temps de travail ;

- le soutien et le suivi de toute procédure de révision de la directive de détachement afin d'en renforcer le caractère protecteur à l'égard des travailleurs détachés et de permettre aux Etats-membres de définir eux-mêmes ce qui relève de leur ordre public.

3) une meilleure coordination des politiques syndicales européennes

Déjà avant la crise économique et financière, les contours de l'Europe sociale se sont dessinés lentement et le plein emploi a demeuré l'objectif principal. Afin de progresser dans le cadre de la politique sociale et de la lutte contre le chômage, il nous faut plus d'initiatives européennes et une meilleure coordination des mesures nationales. Pour ce dessein, le LCGB s'engage à :

- participer activement et systématiquement, au sein de la CES et de ses différentes structures, aux dossiers suivants :

-) la négociation collective,

-) la participation des travailleurs,
 -) l'égalité des chances,
 -) la lutte contre les discriminations,
 -) la protection sociale,
 -) la cohésion sociale.

- développer un système de communication efficace visant une meilleure diffusion des dossiers d'actualité européenne parmi ces structures.

19. Conséquences de la crise internationale

La crise financière et économique que nous vivons aujourd'hui et dont les retombées se font sentir aussi bien au niveau des entreprises et plus particulièrement de l'emploi mais également au niveau des finances publiques, nous met devant les défis hors du commun.

Toutes les instances internationales discutent sur cette crise et ses causes mais jusqu'à maintenant nous ne voyons pas encore même les contours d'une nouvelle réglementation en ce qui concerne la spéculation financière internationale, les agissements des hedge-fonds ou private equity fonds, ou encore la gestion financière des entreprises surtout multinationales.

Nous demandons donc de la Commission Européenne et du G-20 que des instruments soient mis en place qui ne défendent pas prioritairement les intérêts des actionnaires mais qui mettent le travailleur au centre de toute activité économique et financière.