

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique



UEL

UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES
7, RUE ALCIDE DE GASPERI
LUXEMBOURG-KIRCHBERG

ADRESSE POSTALE :
BOÎTE POSTALE 3024
L-1030 LUXEMBOURG

TÉL.: +352 26 00 91

E-MAIL : uel@uel.lu

www.uel.lu

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques
Rapport programmatique

Table des matières

Introduction	3
1. Volet économique : améliorer la compétitivité de l'économie nationale	4
1.1. L'analyse de la situation compétitive	4
1.2. La maîtrise de l'inflation	5
1.2.1. Une situation qui a dérapé	5
1.2.2. Nécessité d'une politique anti-inflationniste	6
1.3. L'amélioration de l'environnement fiscal	9
1.4. La diminution des charges administratives incombant aux entreprises	9
1.5. La mise en œuvre d'une politique active d'aménagement du territoire	10
1.6. La promotion de l'esprit d'entreprise	11
2. Volet social : maintenir la cohésion sociale dans un environnement économique globalisé	13
2.1. Le marché du travail	13
2.1.1. Réformer la législation du travail	14
2.1.2. Optimiser l'intermédiation entre l'offre et la demande	15
2.1.3. Préparer au mieux les jeunes	15
2.1.4. Moderniser l'orientation professionnelle	16
2.1.5. Augmenter le nombre des stages d'initiation à l'emploi et les postes d'apprentissage	17
2.1.6. Former et motiver les moins qualifiés	17
2.1.7. Augmenter l'employabilité des travailleurs âgés	18
2.2. Le dialogue social interprofessionnel	18
2.3. La prévoyance sociale contre la vieillesse	19
2.3.1. 1 ^{er} pilier : le régime général d'assurance pension	19
2.3.2. 2 ^{ème} pilier : régime complémentaire de pension (RCP)	22
2.4. La réforme de l'assurance accident	23
2.5. La santé et la sécurité au travail	24
2.6. L'introduction du statut salarié unique	25
2.7. L'ouverture de la société et de la démocratie luxembourgeoise aux non Luxembourgeois	27
2.8. L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous	28
3. Volet environnemental	30
3.1. La politique climatique et énergétique	30
3.1.1. Le protocole de Kyoto :	
Plan national d'allocation de quotas d'émission de gaz à effet de serre	30
3.2. REACH	34

Introduction

La troisième édition de la Journée de la presse UEL est une occasion pour les organisations patronales de s'exprimer sur les défis économiques, sociaux et environnementaux qui s'adressent à notre pays. L'intitulé du rapport programmatique de cette année « Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques » souligne la place que l'UEL réserve au développement durable. Il s'agit, dans une stratégie à long terme, de faire évoluer simultanément les capitaux humain, économique et environnemental dont dispose notre société.

Le champ d'action de l'UEL, en ce qu'il englobe des thèmes d'intérêt pour les milieux économiques dès lors qu'ils revêtent un caractère plurisectoriel ou interprofessionnel, s'étend aux sujets économiques, sociaux, écologiques, éducatifs et à la promotion de l'entrepreneuriat.

Les propositions de réponses que l'UEL adresse aux défis de notre société se veulent formulées dans un concept global de visions à long terme. Les organisations patronales considèrent d'abord le développement durable comme un enchaînement des progrès en matière de croissance économique, d'emploi et d'environnement.

L'action de l'UEL traduit le souci des organisations membres de promouvoir une dynamique de croissance dans tous les secteurs économiques, respectueuse à la fois des intérêts économiques, sociaux et écologiques. Ce modèle de croissance s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui découle entre autres de la charte de l'UEL portant sur le développement durable, signée le 31 octobre 2003. L'UEL se propose d'ailleurs de servir de point de contact pour les entreprises actives en matière de RSE ou souhaitant le devenir.

Ce rapport présente des propositions d'actions et soumet des pistes de réflexion en vue de renforcer la compétitivité et de développer davantage l'attractivité du site économique luxembourgeois tout en maintenant la cohésion sociale, dans le respect des ressources naturelles.

1. Volet économique : améliorer la compétitivité de l'économie nationale

La promotion de la compétitivité de l'économie nationale est un souci majeur et constant des décideurs du monde économique et doit l'être également pour les responsables politiques. Elle s'inscrit d'ailleurs dans la volonté de maintenir, voire d'améliorer durablement le niveau de vie des citoyens par le biais d'un niveau élevé de l'emploi.

La croissance économique n'est donc certes pas perçue comme une fin en soi, mais comme un préalable indispensable au financement du progrès social et à la pérennisation de nos systèmes de sécurité sociale dans un souci de renforcement de la cohésion sociale et de préservation de l'environnement naturel.

La promotion de la croissance économique passe par une multitude d'actions volontaristes qui ensemble influent sur l'environnement législatif et réglementaire d'une économie. Ces actions s'inscrivent d'abord dans une logique de promotion du site luxembourgeois et de développement des activités existantes. Elles doivent ensuite poursuivre constamment l'objectif d'adapter ce cadre légal et réglementaire aux nouvelles données économiques.

1.1. L'analyse de la situation compétitive

L'UEL a été l'initiatrice des travaux sur la compétitivité de l'économie nationale au sein du Comité de Coordination tripartite. Elle estime en effet indispensable de vouer une attention particulière à ce concept et de suivre de près dans une approche temporelle et comparative les performances de l'économie nationale sur base d'un éventail pertinent d'indicateurs. Aussi l'UEL a-t-elle réalisé une analyse de la situation compétitive en plaçant essentiellement l'accent sur la performance macro-économique, la compétitivité-coût/prix et certaines mesures structurelles.

Dans le cadre des discussions au sujet de la compétitivité au sein du Comité de coordination tripartite, le Gouvernement a pris deux types de mesures. D'une part, il s'est adjoint un expert de renommée internationale pour établir un rapport sur la compétitivité du Luxembourg, en l'occurrence le professeur Lionel Fontagné, Professeur en Sciences Economiques à l'Université Paris I (Sorbonne). D'autre part, le Gouvernement s'est doté d'un outil permanent de surveillance et d'analyse de l'évolution de la position compétitive du Grand-Duché en mettant en place l'Observatoire de la Compétitivité au sein du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur.

Dans son rapport « Une paille dans l'acier » présenté le 30 novembre 2004, le professeur Fontagné a retenu un nombre total de 80 indicateurs devant refléter la position compétitive de notre économie dans une approche comparative.

Parmi ces indicateurs, l'UEL en a pour sa part repris une vingtaine qui lui semblent les plus pertinents et les mieux appropriés pour traduire la situation compétitive du Luxembourg dans le but également de suivre durablement l'évolution de ces paramètres clés.

Ainsi, le tableau de bord UEL reprend 23 indicateurs de la compétitivité nationale dans trois domaines : les indicateurs de la performance macro-économique, les indicateurs de la compétitivité-coût/prix et les indicateurs structurels. Ces travaux feront sous peu l'objet d'une présentation publique.

1.2. La maîtrise de l'inflation

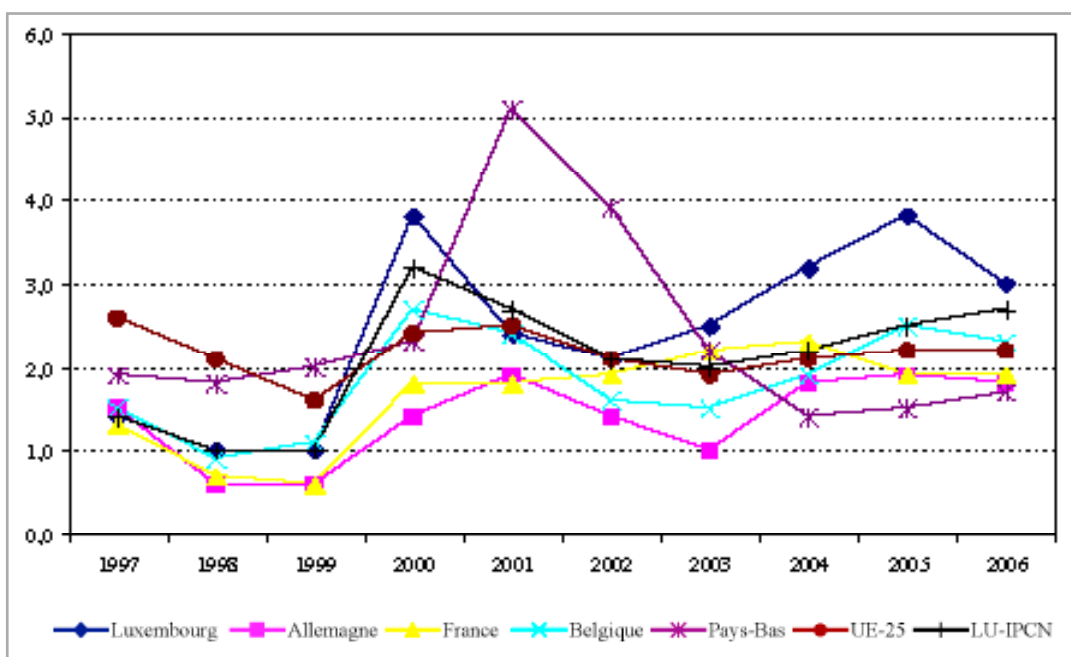
Un taux d'inflation trop élevé porte préjudice à la croissance économique et en particulier à notre économie très ouverte en raison de spécificités nationales, telle l'adaptation automatique de toute une panoplie de prix et tarifs à l'évolution du coût de la vie. L'effet d'auto-allumage inhérent à ce mécanisme joue en défaveur de la compétitivité chaque fois que le différentiel d'inflation avec nos partenaires est élevé.

Indépendamment de l'évolution des prix des matières premières, le pétrole en tête, le Luxembourg est en grande partie lui-même responsable du renchérissement du coût de la vie, alourdissant considérablement les coûts de production des entreprises, respectivement stimulant l'inflation en enclenchant un cercle vicieux coût, salaires, compétitivité. Or, un tel environnement place le Luxembourg dans une situation désavantageuse par rapport à ses pays voisins et principaux partenaires économiques en termes de compétitivité en général et en termes de compétitivité-prix et de compétitivité-coût en particulier. Il s'agit donc en priorité de ramener l'inflation à un niveau se situant en-dessous de celui de nos pays voisins, de façon à augmenter la compétitivité du site économique luxembourgeois et à en garantir les acquis sociaux.

1.2.1. Une situation qui a dérapé

Il est un fait que le taux d'inflation du Luxembourg se situe parmi les plus élevés de la zone Euro alors que celui de ses pays avoisinants et principaux partenaires économiques est nettement plus bas.

Evolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé, comparaison internationale (IPCH) et de l'IPCN (en %)



Source : STATEC

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

En prenant comme comparaison l'IPCH, le Luxembourg a en effet cumulé, sur la période de 1996-2006, un surplus d'inflation de 6 points de pourcentage par rapport à l'Eurozone et, surtout, de 11,9 points de pourcentage par rapport à l'Allemagne, principal partenaire économique. L'évolution du différentiel d'inflation constitue donc un véritable problème au niveau de la situation compétitive de notre pays.

Par rapport à l'IPCN, l'écart entre 1996 et 2006 s'élève à 7,8% par rapport à l'Allemagne et à 5,0% par rapport à la France.

Evolution du différentiel d'inflation

Pays	1996-2006
Luxembourg - IPCH	26,8%
Luxembourg - IPCN	22,7%
Belgique	19,9%
France	17,7%
Allemagne	14,9%

Source : Eurostat, STATEC

Si le Luxembourg veut sortir de sa situation de perte constante de compétitivité et s'il veut regagner en attractivité comme site économique pour les investisseurs, il doit impérativement se donner les moyens d'une véritable politique anti-inflationniste volontariste qui contrôlerait le taux d'inflation à long terme.

1.2.2. Nécessité d'une politique anti-inflationniste

Il s'agit pour les organisations patronales de trouver des remèdes qui aboutissent à la mise en place de mesures structurelles pouvant contrôler le niveau de l'inflation au Luxembourg à moyen et long terme de façon à ce qu'il descende en-dessous du niveau de l'inflation des pays voisins et principaux partenaires économiques. De telles mesures pourront contribuer à un regain de compétitivité pour notre pays et donc à un regain d'attractivité pour les investisseurs.

En effet, l'ensemble des acteurs économiques et sociaux - pouvoirs publics, entreprises et salariés - ont intérêt à ce que le taux d'inflation retombe à un niveau structurellement faible et inférieur à celui de nos principaux partenaires économiques. La mise en place de mesures structurelles pour atteindre cet objectif est seule susceptible de protéger le pouvoir d'achat, tout en préservant la compétitivité des entreprises et de freiner significativement l'augmentation des dépenses publiques.

Afin de limiter les effets de l'inflation élevée, les partenaires sociaux et le Gouvernement ont fixé l'application des tranches indiciaires pour la période 2006-2009 qui sont déterminées par la loi du 27 juin 2006 adoptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements. Si cette mesure constitue certes un premier pas, elle ne présente néanmoins pas de caractère structurel alors qu'elle est limitée dans le temps à l'horizon 2009. De plus, elle est tributaire de l'évolution absolue de l'inflation fortement influencée par les prix de l'énergie et non pas en fonction du différentiel avec nos pays voisins et principaux partenaires économiques.

Aussi, l'UEL demande-t-elle de continuer à limiter l'impact de l'inflation sur le coût des

entreprises à l'issue de la période de modulation 2006-2009. Une réintroduction sans autres aménagements du système de l'échelle mobile est à proscrire.

Au-delà, l'UEL demande que les efforts tendant à lutter contre l'inflation soient renforcés et s'intègrent dans un véritable concept de politique anti-inflationniste volontariste qui doit, pour être efficace, englober plusieurs types d'actions, à savoir :

> **La maîtrise des tarifs et prix administrés**

Les autorités publiques doivent veiller à ne pas augmenter les tarifs publics. En effet, dans l'accord tripartite d'avril 2006, elles se sont engagées à mener une politique rigoureuse de baisse des coûts. Elles doivent en parallèle viser à optimiser les performances des services publics par une amélioration constante du rapport coût/qualité-efficacité. Ainsi, plutôt que de répercuter des hausses de coûts sur les tarifs et prix administrés pour des raisons budgétaires ou autres, il s'agirait de réaliser par exemple des économies d'échelle ou encore des gains de productivité.

> **La neutralisation de la hausse de prix de certains biens et services et la modification du panier des biens et services**

L'UEL salue l'initiative législative ayant transposé la 1^{ère} série de mesures tripartites, en l'occurrence la loi du 27 juin 2006, neutralisant le relèvement par l'autorité publique des prix de certains carburants, du tabac, de l'alcool, de l'électricité et d'autres taxes au regard de l'adaptation des salaires au coût de la vie. Cette mesure est judicieuse alors qu'à défaut, l'effet escompté, à savoir influencer le comportement des consommateurs pour des raisons écologiques, se serait trouvé en tout ou en partie compromis alors que les frais du relèvement auraient incombé aux entreprises qui s'en seraient trouvées pénalisées en termes de compétitivité.

En dehors de la neutralisation évoquée ci-avant, tant la composition que la pondération des différents biens et services du panier en question sont à soumettre à une appréciation critique pour en faire également un véritable instrument de politique de santé publique et d'environnement.

> **L'amélioration du fonctionnement des marchés**

Un garant de la politique de lutte contre l'inflation est la stimulation de la concurrence. Avec le marché unique et l'introduction de l'Euro, l'économie luxembourgeoise n'a jamais été aussi ouverte qu'elle ne l'est aujourd'hui. S'engager résolument dans la modernisation de notre économie et dans l'amélioration de sa compétitivité permet aux entreprises d'être concurrentielles et de contribuer à travers les mécanismes de marché à réduire les pressions inflationnistes. Il convient partant de déréglementer les marchés des produits et services et d'user de la législation existante en matière de concurrence afin de garantir qu'une concurrence saine puisse s'y instaurer et garantir des prix compétitifs.

Dans un souci de mieux suivre l'évolution de la compétitivité du commerce luxembourgeois par rapport à celle des régions environnantes, le Comité de Coordination tripartite a également décidé d'introduire un indicateur comparatif des prix dans la Grande Région. Il sera ensuite procédé à juste titre à l'analyse des règles et pratiques de la représentation générale pour l'importation qui pèsent sur la politique d'approvisionnement du commerce au vu du droit européen de la concurrence.

Le marché du travail doit à son tour être libéré d'un certain nombre de contraintes externes qui empêchent son fonctionnement efficace. Il s'agit en l'occurrence de la fixation par les pouvoirs publics à un niveau trop élevé de salaires minima.

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

> **L'élimination de la pratique des contrats d'exclusivité**

L'existence des « contrats d'exclusivité » a pour conséquence un renchérissement des prix d'achat pour le commerçant-détaillant luxembourgeois, qui est contraint de s'approvisionner auprès de distributeurs-intermédiaires (pour la plupart établis en Belgique ou aux Pays-Bas) ayant conclu des contrats de distribution exclusive avec les producteurs-fournisseurs d'un produit, pour des territoires donnés.

Même si le problème du renchérissement des prix issu des contrats d'exclusivité ne semble plus aussi préoccupant qu'il ne l'était encore il y a quelques années, étant donné que certaines solutions ont pu être trouvées par les commerçants concernés (approvisionnement via circuits parallèles, via groupements d'achats), ces contrats continuent à fausser la concurrence.

Ainsi pour l'UEL, la solution réside dans l'élimination par la Commission européenne (CE) d'un tel système créateur de distorsions de concurrence inacceptables, élimination qui ne peut se faire sans le soutien efficace des ministères nationaux compétents.

> **La modernisation de l'échelle mobile des salaires**

La modernisation de l'adaptation automatique des salaires à l'indice du coût de la vie s'impose surtout en raison de son caractère pénalisant pour les entreprises en termes de compétitivité.

Il est un fait que l'indexation automatique des salaires à l'évolution des prix constitue une « anomalie du système luxembourgeois dans la formation des prix et des salaires »¹. Pour les entreprises, ce système constitue un désavantage de taille en raison de l'effet direct de l'évolution de l'inflation sur les prix de revient par le biais de l'adaptation automatique des salaires et ce surtout depuis que l'inflation est plus élevée au Luxembourg que chez ses principaux concurrents.

En présence d'un environnement concurrentiel accru, les secteurs exposés ne peuvent plus accepter une interférence du législateur dans la politique salariale des entreprises. Tout automatisme en la matière entrave la marge de manoeuvre des entreprises pour accorder des hausses réelles dans les barèmes des salaires.

L'argument traditionnellement avancé par les défenseurs du système de l'indexation, en l'occurrence les retombées positives d'une tranche indiciaire sur les entreprises, est faible par rapport aux arguments qui se dressent contre le système. En effet, les consommateurs à faible revenu maintiennent leur niveau de consommation après une tranche indiciaire, qui compense uniquement leur perte de pouvoir d'achat subie les mois précédant le déclenchement de l'échelle mobile des salaires, alors que les consommateurs se trouvant à l'échelle moyenne ou supérieure de rémunération ne vont pas consacrer la hausse de 2,5% de leur salaire brut uniquement à des dépenses de consommation courante, mais souvent à des dépenses qui n'ont pas ou peu d'impact pour les entreprises résidentes.

L'UEL tient, dans ce contexte, à réitérer la proposition qu'elle avait soumise lors des discussions tripartites, à savoir celle de limiter l'adaptation des salaires à l'indice du coût de la vie à 1,5 fois le salaire social minimum (SSM). Cette limitation donnerait à l'échelle mobile une vocation sociale parce qu'elle garantirait le maintien du pouvoir d'achat aux couches sociales les plus touchées par l'évolution du coût de la vie, sans pour autant conduire à des augmentations salariales exorbitantes par

¹ Rapport du Professeur Fontagné : « Compétitivité du Luxembourg : une paille dans l'acier » (novembre 2004)

rapport à la finalité initiale du mécanisme. Cette partie de la population, qui est la plus fragilisée par l'évolution du niveau de l'inflation garderait son pouvoir d'achat intacte. Le seuil de 1,5 fois le SSM constitue en même temps un seuil maximum à envisager pour des raisons de compétitivité. Le coût résultant de cette mesure pour les entreprises se verrait diminué de quelque 40% par tranche indiciaire.

1.3. L'amélioration de l'environnement fiscal

L'environnement fiscal constitue un élément clé de la compétitivité d'une économie. Pour créer un environnement fiscal plus compétitif au Luxembourg, il importe d'établir une marge de manœuvre permettant de baisser le niveau général de la fiscalité, à l'instar de bon nombre d'autres pays européens.

En comparaison européenne, le Luxembourg ne fait pas partie des pays disposant d'un régime fiscal attractif. La pression fiscale à laquelle sont soumises les entreprises est nettement plus forte au Grand-Duché comparé surtout aux dix nouveaux pays membres.

En effet, l'attractivité du Luxembourg en termes fiscaux est en perte de vitesse depuis la réforme fiscale de 2002, réforme qui avait rendu un certain élan à l'économie. Cette dégradation s'est surtout amplifiée au cours des deux dernières années et résulte plus particulièrement de la comparaison avec la Belgique et les Pays-Bas, qui ont mis en place un certain nombre de mesures fiscales leur permettant d'améliorer l'attractivité de leur site économique.

Face à ces mesures fiscales décidées dans les autres Etats membres, l'UEL estime que le Luxembourg doit agir au plus vite afin d'améliorer l'attractivité de son site en termes fiscaux. Cette démarche devra s'inscrire dans une logique de diversification des activités et de développement des structures économiques.

Dans ce contexte, l'UEL invite le Gouvernement dans le cadre des discussions budgétaires 2008 à prendre les mesures adéquates en la matière visant notamment à baisser le taux global frappant les revenus des sociétés, à augmenter l'attractivité de la bonification d'impôt pour investissements, à moderniser le régime d'imposition des dividendes, à diminuer voire abolir le droit d'apport. De telles mesures devraient inciter à développer de nouvelles activités, à stimuler la croissance et donc à augmenter les recettes fiscales.

1.4. La diminution des charges administratives incombant aux entreprises

Le cadre réglementaire dans lequel les entreprises opèrent est un facteur clé de leur compétitivité et partant de leur croissance et de leur performance en matière d'emploi. Veiller à ce que l'environnement réglementaire soit simple et d'excellente qualité est donc un objectif essentiel de la politique d'entreprise.

La qualité de l'environnement réglementaire constitue un autre élément clé pour l'appréciation de la compétitivité d'une économie. Dans ce contexte, l'UEL salue l'importance que le Gouvernement accorde à cette problématique.

En ce qui concerne les travaux du Comité national pour la simplification administrative en faveur des entreprises (CNSAE), l'UEL accueille favorablement l'adoption par le Gouvernement de la mise en œuvre d'une procédure ex-ante et la réalisation de fiches

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

d'impact permettant de détecter au stade de l'avant-projet de texte les charges administratives pouvant incomber aux entreprises. Cette méthode permettra ainsi de réduire à l'avenir les charges administratives à supporter par les entreprises

Le CNSAE vient de publier son rapport « Entfesselungsplang fir Betriber » dans lequel le Gouvernement a arrêté un concept de travail visant à réduire les charges administratives existantes dans la législation et réglementation en vigueur. Il est impératif que ces concepts soient incessamment traduits dans la pratique par le déploiement d'une politique visant un véritable allègement de la charge administrative qui continue de grever les entreprises.

Les organisations patronales continueront à œuvrer au sein du comité en question dans le but d'alléger le cadre législatif et réglementaire existant de toute charge inutile. Elles s'attendent que cet effort soit partagé au même titre par les représentants des Ministères et Administrations publiques et que les propositions concrètes faites par les organisations patronales soient enfin transposées afin d'améliorer l'environnement dans lequel opèrent les entreprises.

Lors de la transposition de directives communautaires en droit national, il s'agit de ne pas ajouter encore aux contraintes en résultant pour les entreprises, tout comme cela a été le cas trop souvent dans le passé. L'UEL apprécie dans ce contexte la volonté gouvernementale d'appliquer le principe « toute la directive et rien que la directive ». Cette méthode devrait sensiblement améliorer la qualité et la rapidité de la transposition et éviter la création de nouvelles charges administratives.

1.5. La mise en œuvre d'une politique active d'aménagement du territoire

Un atout de la compétitivité réside dans une politique active d'aménagement du territoire, basée sur une coordination horizontale (entre tous les ministères) et verticale (entre le Gouvernement et les communes) des travaux d'aménagement. Il est impératif que les efforts politiques soient encore intensifiés en faveur de la décentralisation, un exemple à suivre en étant la mise en valeur des friches industrielles, et que des infrastructures communes soient utilisées dans le contexte d'une politique d'aménagement coordonnée au sein de la Grande Région. L'UEL souhaite par ailleurs que les milieux professionnels soient consultés avant chaque phase de mise en œuvre du concept IVL.

L'UEL renvoie à l'enquête² répertoriant les disponibilités foncières en la matière qu'elle a réalisée en collaboration avec le Syvicol. Il ressort de cette étude ainsi que d'une enquête menée par la Chambre des Métiers auprès de ses ressortissants en 2003 que les capacités d'hébergement d'activités ne répondent aux attentes des entreprises ni en termes quantitatifs ni en termes de répartition géographiques. Il s'agit par conséquent d'assurer une disponibilité suffisante de zones d'activités modernes, bien équipées et à des prix compétitifs. Une politique optimale en matière de zones d'activités devra, d'après l'UEL, reposer sur les principes suivants :

- > synchroniser l'élaboration des plans sectoriels et régionaux
- > réaliser au plus vite le plan directeur sectoriel « zones d'activités » prévu par le plan directeur de l'aménagement du territoire et y associer les représentants des PME
- > consulter les chambres professionnelles sur des projets de loi ayant pour objectif la réalisation, l'extension ou le reclassement de zones d'activités économiques

² <http://www.uel.lu/membres/upload/doc118/zones.pdf>

- > adapter la mise à disposition de terrains aux besoins des PME
- > impliquer les représentants des PME dans la gestion des zones d'activités
- > créer des sites adaptés pour l'implantation d'entreprises de transport et de construction
- > promouvoir les start-up dans les zones d'activités.

Au-delà de ces considérations spécifiques aux besoins des entreprises, l'UEL se doit d'attirer l'attention des gouvernants sur le fait que la politique d'aménagement du territoire et les planifications qui en dépendent ne constituent pas une fin en soi mais qu'elles sont destinées à servir la croissance économique durable ainsi que le maintien de l'emploi.

Dans cet ordre d'idées, l'UEL constate que les investissements dans les infrastructures de transport ont été négligés depuis le début des années 1990 alors que le nombre d'emplois et partant les flux transfrontaliers n'ont fait qu'augmenter. Cette démarche n'a pas seulement eu comme conséquence l'engorgement au quotidien des grands axes routiers mais a également nui à la réputation des transports en commun qui, très souvent, ne répondaient pas à la demande croissante des usagers.

Aux yeux de l'UEL, il est dès lors urgent de mettre en place le « plan sectoriel transports » afin que le Luxembourg puisse conserver son attrait de moteur économique au sein de la Grande Région.

L'UEL estime par ailleurs que l'envolée des prix des terrains à bâtir au Grand-Duché remet en cause l'un des objectifs majeurs que le Gouvernement s'est fixé à moyen terme et qui consiste à retenir au pays une grande partie des salariés frontaliers. C'est la raison pour laquelle l'UEL salue l'initiative gouvernementale du « Pacte Logement » avec les communes qui vise à augmenter l'offre de logements et à réduire le coût du foncier. Toutefois, elle insiste en même temps sur une simplification des procédures - lourdes et complexes - d'autorisations telles qu'elles sont prévues notamment dans la loi modifiée du 19 juillet 2004 sur l'aménagement communal et le développement urbain.

Enfin, l'UEL craint que les possibilités offertes aux communes par le « Pacte Logement » pour introduire de nouvelles taxes spécifiques, qui s'apparentent à de véritables pénalités pour les propriétaires de terrains, n'enclenchent à nouveau la spirale inflationniste et ne nuisent à la compétitivité du pays.

1.6. La promotion de l'esprit d'entreprise

L'esprit d'entreprise s'adresse à tous les secteurs économiques, qu'ils soient traditionnels ou technologiques et à des entreprises de toutes tailles. Le faible niveau d'entrepreneuriat enregistré parmi la population de nationalité luxembourgeoise doit inciter à promouvoir davantage l'esprit d'entreprise, enjeu majeur pour le développement et la diversification économiques dans notre pays.

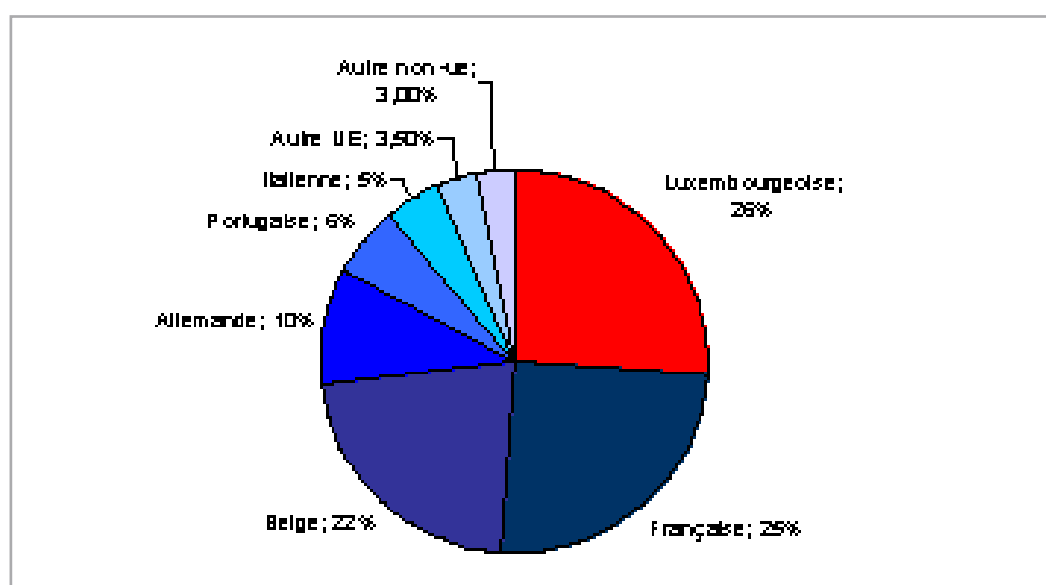
L'esprit d'entreprise et la performance économique sont étroitement liés en termes de croissance, d'innovation, de création d'emplois, de progrès technologique, de gains de productivité et d'exportation. A l'échelle européenne, la promotion de l'esprit d'entreprise est une priorité de longue date et s'inscrit dans une stratégie globale d'amélioration de la compétitivité de l'économie européenne. Cet objectif constitue un enjeu majeur pour le développement et la diversification de l'économie européenne en général et des économies nationales en particulier.

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

A l'échelle luxembourgeoise, ainsi que le montre le graphique³ ci-dessous, l'esprit d'entreprise anime principalement les ressortissants de nationalité étrangère alors que seulement 26% sont de nationalité luxembourgeoise. Même parmi les entrepreneurs qui résident au Luxembourg, la proportion des ressortissants luxembourgeois n'atteint que 44%.

Nationalité des entrepreneurs



Source : Statec

En vue de renforcer l'entrepreneuriat au Luxembourg, l'UEL propose d'une façon générale au Gouvernement

- > de multiplier les actions de sensibilisation à l'envie d'entreprendre dès le plus jeune âge
- > d'inciter les jeunes à plutôt choisir de s'engager dans la carrière d'un indépendant et d'un entrepreneur en veillant à viser un niveau adéquat pour l'attractivité dans la fonction publique
- > de familiariser les enseignants au monde de l'entreprise et de ses réalités
- > d'adapter les programmes scolaires aux réalités économiques, de multiplier les contacts entre étudiants et créateurs d'entreprise, de développer l'esprit d'entrepreneuriat au sein de l'Université du Luxembourg
- > d'intensifier la recherche de locaux et terrains au sein de zones d'activité économique
- > de faciliter la création d'entreprise en simplifiant les démarches administratives
- > de diminuer les charges administratives existantes et futures incombant aux entreprises. Dans ce but, il s'agit d'encourager davantage les travaux du Comité national pour la simplification administrative en faveur des entreprises et d'en transposer les conclusions.

³ Cahier économique n°103 du STATEC « Une typologie des entrepreneurs luxembourgeois », 25 janvier 2007.

2. Volet social : maintenir la cohésion sociale dans un environnement économique globalisé

Le phénomène contradictoire selon lequel le Luxembourg connaît une évolution constante du chômage malgré une croissance économique soutenue et une création d'emploi élevée provient nécessairement d'une inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. L'UEL est soucieuse d'apporter sa part de contribution à l'enrayement du chômage, non seulement parce qu'il donne lieu à des situations individuelles très précaires, mais aussi parce qu'il est source d'isolement et de déconnexion du monde du travail et donc un élément de rupture de la cohésion sociale.

L'UEL considère le travail non seulement comme une nécessité vitale, mais aussi comme une source d'épanouissement et surtout comme un créateur de liens. Ce sont les liens entre travail et création de richesses, entre travail et marché. En réalité, la durée du travail, la quantité de travail, emploi et expansion sont indissociables. Il existe donc une relation fondamentale entre le travail et la croissance économique d'un pays.

Cette relation repose sur l'échange des biens et services qui est rendu possible par le travail des hommes. La qualité des marchandises et des services fournis dépend de la qualité, de la spécificité, voire de l'originalité du travail investi par les hommes. La relation qui repose sur l'échange entre l'apport du travail fourni par le salarié et la reconnaissance de ce travail par l'employeur est donc tout aussi importante.

C'est la raison pour laquelle l'UEL a décidé d'afficher de façon plus visible son engagement dans la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Ainsi, elle encouragera tous les efforts et les initiatives en matière de RSE au Luxembourg. L'initiative de l'UEL découle de la Charte sur le développement durable qu'elle a signée le 31 octobre 2003. Dans cette lignée, l'UEL hébergera les entreprises actives en matière de RSE et servira entre autres de point contact aux entreprises ayant déjà souscrit ou souhaitant adhérer à la « charte d'entreprises pour la responsabilité sociale et le développement durable » de la Plateforme RSE. Elle poursuivra en parallèle ses actions ponctuelles entreprises au niveau interprofessionnel dans le cadre de son engagement.

L'UEL soumet dans le cadre de ce rapport des propositions concrètes touchant aux éléments de base d'un marché du travail prospère et sain et d'une société égalitaire et prévoyante.

2.1. Le marché du travail

Actuellement le Luxembourg est un des seuls pays de l'UE qui dans un contexte économique favorable est confronté à une augmentation du taux de chômage. C'est ainsi que le taux de chômage a plus que doublé au cours des dernières années et ce en dépit d'une croissance économique dépassant la croissance moyenne enregistrée dans l'UE et d'un taux de création d'emplois tout à fait exceptionnel (> à 3% par an). Si ce phénomène tient certes à l'attractivité de notre marché du travail, implanté dans une Grande Région de 11 millions d'habitants, il n'en reste pas moins qu'il témoigne avant tout d'une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché luxembourgeois.

2.1.1. Réformer la législation du travail

Pour relever le défi de la globalisation, nos systèmes économiques et sociaux doivent se mettre davantage au service de la compétitivité pour permettre d'abord aux entreprises de gérer les mutations rapides et profondes auxquelles elles doivent faire face et permettre ensuite aux travailleurs de se positionner favorablement dans cet environnement.

L'architecture des modèles sociaux a une incidence sur la dynamique que peuvent développer les différentes économies nationales et donc l'économie européenne dans son ensemble ; elle influence au même titre le volet de la politique de l'emploi. Les systèmes de protection sociale en vigueur dans certains pays de l'UE, dont le Luxembourg, nécessitent une analyse au vu de leur adaptation à l'environnement concurrentiel dans lequel se trouvent les entreprises.

L'UEL observe que les systèmes sociaux sont à l'heure actuelle souvent marqués par très peu d'éléments qui confèrent à l'économie une certaine flexibilité en termes de gestion des ressources humaines et de rotation des travailleurs entre entreprises. Par contre, les facteurs qui offrent à la fois une sécurité de l'emploi aux travailleurs et une assistance tant matérielle qu'intellectuelle, sous forme de formation notamment, aux personnes recherchant un nouvel emploi sur le marché du travail sont très nombreux.

Dans ce contexte, l'UEL salue l'initiative de la Commission européenne (CE) de lancer, à travers son livre vert « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du 21^e siècle »⁴, un débat public sur l'adéquation du cadre légal et réglementaire que constitue le droit du travail dans l'UE par rapport aux nouvelles données de la concurrence accrue résultant de la globalisation des marchés. Cette discussion accompagne à juste titre la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne dont les objectifs visent à favoriser le développement économique durable et le renforcement de la cohésion sociale. Transposées à la législation du travail, ces finalités doivent stimuler l'emploi, augmenter la productivité de la main-d'œuvre et permettre ainsi le financement du progrès social. Il s'agit dès lors de rechercher un juste équilibre entre les aspirations de flexibilité des entreprises et les attentes légitimes de sécurité des salariés.

Afin de pouvoir accomplir les objectifs poursuivis, le droit du travail, composante essentielle des modèles sociaux, doit davantage se doter d'éléments de flexibilité. Sans pour autant mener à une dérégulation excessive et préjudiciable à l'équité sociale, une législation trop protectrice constituerait non seulement un frein à l'emploi en soi, mais elle empêcherait les entreprises implantées dans notre pays de relever le défi que représente la donne économique et leur serait donc gravement préjudiciable, de même qu'au site économique luxembourgeois en tant que tel.

Pour les raisons de cohésion sociale, un recentrage des politiques d'emploi mettant l'accent sur la création d'emploi, sur une rotation plus fluide du personnel, bénéfique par ailleurs aux demandeurs d'emploi, ne peut se passer d'un effort accru dans le but de placer ou de replacer les personnes en quête d'un emploi d'une façon efficace et rapide sur le marché du travail. Seul un tel système performant peut apporter les ressources nécessaires aux entreprises en satisfaisant aux demandes de travail en nombre et en qualité et peut éviter de cette manière que les personnes faisant partie intégrante de ce modèle ne tombent dans la précarité, voire dans l'exclusion. Il est évident que les politiques de formation initiale et de formation continue - où les chambres professionnelles patronales et les organisations patronales jouent un rôle important et sont disposées à le renforcer encore à l'avenir- doivent s'inscrire dans cet effort, et ce dans une logique de

⁴ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0708fr01.pdf

« life long learning ».

Il convient d'adopter une stratégie visant à augmenter l'employabilité des travailleurs en général, à perfectionner les mécanismes d'intermédiation entre l'offre et la demande sur le marché du travail, et ainsi à faciliter les adaptations qui s'imposent aux nouvelles données. Il ne s'agit donc pas de précariser l'emploi, mais de permettre aux entreprises, grâce à leurs performances économiques, d'offrir des emplois stables et de qualité ou, en cas de restructuration, de remplacer au plus vite les postes touchés.

Toute réforme en la matière devra inévitablement faciliter le recours aux formes alternatives d'emploi, alléger le formalisme excessif du droit du travail, abandonner les dispositions protectrices désuètes, qui constituent autant de pièges à l'emploi, et mener à requalifier de supplétives davantage de dispositions légales qui définissent les rapports collectifs et individuels de travail.

2.1.2. Optimiser l'intermédiation entre l'offre et la demande

Le paradoxe du marché de l'emploi luxembourgeois tient au fait que le chômage va croissant malgré une importante création d'emploi. Cette situation résulte de l'occupation majoritaire des postes nouvellement créés par les travailleurs frontaliers.

Devant la montée du chômage, il devient urgent que le service public de l'emploi (ADEM) assure, d'une part, une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi et, d'autre part, dotent les demandeurs d'emploi résidents des atouts requis sur le marché de l'emploi.

L'UEL salue l'initiative du Gouvernement d'avoir chargé l'OCDE de procéder à un audit de l'ADEM devant lui permettre d'orienter les réformes vers une efficacité accrue du système. Le rôle d'intermédiation qui incombe à l'ADEM est primordial pour satisfaire à la fois aux besoins des entreprises et à ceux des demandeurs d'emploi et pour contribuer au plein emploi. Dans ce cadre, l'UEL souscrit à la revendication de l'OCDE d'évaluer l'ADEM sur la base « des résultats en matière d'emploi et pas en fonction du nombre de dossiers de prestations traités »⁵. L'UEL plaide en effet pour une gestion de l'ADEM plus proche de celle d'une entreprise privée et pour un renforcement de la mission des conseillers en entreprises qui a fait ses preuves. Elle s'attend à ce que les conclusions de l'OCDE soient rapidement mises en œuvre par le Gouvernement, respectivement les partenaires sociaux si un rôle leur revient.

2.1.3. Préparer au mieux les jeunes

Pour être compétitif, un pays doit disposer d'un système d'éducation et de formation efficace qui tient compte des besoins spécifiques de son économie. Le système scolaire doit préparer les jeunes à la vie en société et à surmonter les mutations rapides et profondes de la société dans laquelle ils vivent. Le système d'éducation doit également avoir comme vocation la préparation des jeunes à la vie active en stimulant leur curiosité, leur envie de savoir et leur esprit d'entreprendre.

Les défis sont multiples et la gestion du système complexe. Partant du constat des performances médiocres du système scolaire révélé par les études PISA 2000 et 2003, du niveau de formation souvent insuffisant de la population résidente et du fait que le

⁵ Etudes économiques de l'OCDE, Volume 2006/9 - juillet 2006

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

Le système scolaire luxembourgeois est le plus cher au monde par élève, l'UEL plaide en faveur d'un relèvement général des connaissances et des aptitudes à tous les niveaux de l'enseignement. Alors qu'elle est consciente de la complexité de la politique en matière d'éducation et d'enseignement et de la durée importante nécessaire pour implémenter une réforme en la matière et pour en mesurer les impacts, elle propose les mesures suivantes, qui pourraient être mises en œuvre rapidement :

- > susciter chez les écoliers et les élèves le besoin de savoir et l'envie d'apprendre dans le but de réserver aux jeunes - toutes nationalités confondues - la possibilité de valoriser au mieux leurs talents
- > limiter le nombre des matières enseignées et concentrer les contenus des programmes sur une culture générale et sur un enseignement de base plus efficaces. Il importe d'utiliser pour l'enseignement des différentes branches techniques soit la langue allemande, soit la langue française comme langue véhiculaire
- > former les élèves à une bonne utilisation des méthodes d'accès à l'information et à la connaissance
- > intégrer les jeunes immigrés dans le tissu économique et social en les encourageant à acquérir notamment une qualification professionnelle, adaptée aux besoins de l'économie
- > introduire des critères de promotion adaptés à la situation particulière des immigrés et les appliquer uniformément sur le plan national
- > créer une structure scolaire adéquate pour les enfants qui résident pendant quelques années seulement au Grand-Duché et réintègrent par après le système scolaire de leur pays d'origine
- > moderniser le statut des enseignants en y intégrant des instruments d'évaluation et de motivation afin d'augmenter la qualité et les compétences des ressources humaines affectées à l'enseignement, ouvrir davantage l'enseignement, en particulier celui des langues à des étrangers
- > donner une autonomie de gestion aux établissements d'enseignement, dans le respect de standards nationaux communs
- > intégrer dans le système éducatif un *benchmarking* international du type des tests internationaux (exemple : PISA « *Programme for International Student Assessment* » de l'OCDE pour les étudiants), s'assurer que tous les acteurs impliqués soient préparés à ces tests et veiller à tirer les conclusions des résultats de ce *benchmarking*.

2.1.4. Moderniser l'orientation professionnelle

L'UEL considère qu'une réforme du système d'éducation doit nécessairement s'accompagner d'une modification fondamentale du système d'orientation scolaire et professionnelle qui devra mettre l'accent sur la valorisation des aptitudes et le développement des talents des élèves.

D'après l'étude PISA, le système d'orientation scolaire actuellement en place est défaillant. L'UEL est d'avis qu'une réforme de l'orientation devra avoir pour conséquence, surtout pour les jeunes du cycle inférieur, qu'ils ne soient plus orientés en fonction des échecs scolaires, mais en fonction de leurs aptitudes et de leurs intérêts et selon les besoins de l'économie.

Un tel changement du système d'orientation devra s'inspirer des principes suivants :

- > la mise en place d'une instance nationale s'occupant uniquement de l'orientation scolaire et professionnelle, à l'exclusion des services de psychologie
- > l'adaptation du profil des personnes chargées de l'orientation des élèves par une meilleure connaissance du monde du travail et du contexte économique.

2.1.5. Augmenter le nombre des stages d'initiation à l'emploi et les postes d'apprentissage

Eu égard à la situation précaire sur le marché de l'emploi qui risque d'affecter surtout les jeunes à la recherche d'un emploi ou d'un poste d'apprentissage, les organisations patronales se sont engagées, dans le cadre des discussions tripartites menées en avril 2006, à motiver les entreprises à proposer un nombre accru de stages d'initiation à l'emploi pour les jeunes et à offrir 1.000 postes d'apprentissage supplémentaires.

Les efforts des organisations patronales ont pu partiellement aboutir. Ainsi,

- > le nombre des stages d'initiation a pu être augmenté de façon constante dans le courant de l'année 2006 tant dans le secteur de l'artisanat que dans celui de l'industrie
- > en ce qui concerne les postes d'apprentissage, une augmentation de 15,34% pour l'artisanat et de 21% pour le commerce a pu être enregistrée.

Les ambitions affichées par les milieux économiques n'ont toutefois pas pu être réalisées dans leur intégralité notamment dû au problème de l'inadéquation entre les besoins des entreprises et les aspirations des jeunes, entre les qualifications requises par les entreprises et les qualifications offertes par les jeunes.

Forts de ces résultats encourageants, les entreprises continueront leurs efforts.

2.1.6. Former et motiver les moins qualifiés

Les trois quarts des nouveaux emplois créés sont aussitôt occupés par des demandeurs d'emploi non résidents, qui semblent non seulement plus aptes pour les postes proposés, mais également plus motivés et plus flexibles que les demandeurs d'emploi résidents.

Il s'agit donc de mettre en œuvre des mesures qui s'adressent en premier lieu aux jeunes entrant sur le marché du travail et aux jeunes faiblement qualifiés. Ces mesures doivent poursuivre l'objectif de rendre ces jeunes aptes au marché du travail et de leur dispenser des aptitudes et compétences de base, qui, actuellement font trop souvent défaut auprès de cette catégorie de la population active.

Dans cette ligne d'idées, il est impératif pour l'UEL de rendre à l'apprentissage toute sa valeur et d'en reconnaître l'importance, sa principale mission étant la promotion des aptitudes et le développement des facultés des élèves et apprentis par une forme d'enseignement qui conjugue une formation pratique en entreprise et un enseignement théorique en milieu scolaire.

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

Plus concrètement, l'UEL plaide pour

- > une mise en œuvre rapide de la réforme de l'arrêté grand-ducal de 1945 sur l'apprentissage qui devrait, par sa modernisation et son réagencement, rendre à ce type de formation professionnelle sa véritable légitimité dans un monde en mutation permanente. Offrir des formations plus pointues et de haut niveau et valoriser les acquis professionnels constitueraient à ce titre des améliorations majeures
- > l'encouragement des entreprises à investir dans la formation professionnelle continue afin d'améliorer le degré de qualification professionnelle des personnes les moins qualifiées
- > l'élaboration d'une procédure simplifiée et adaptée aux ressources des PME/PMI, favorisant l'application d'une politique de formation structurée et par ce biais une valorisation du capital humain à long terme
- > une réforme rapide et en profondeur de l'ADEM (voir point 2.1.2.).

2.1.7. Augmenter l'employabilité des travailleurs âgés

Comparé à la moyenne européenne, le taux d'emploi des travailleurs âgés au Luxembourg est assez faible (31,7% au Luxembourg par rapport à 42,5% moyenne UE en 2005). Cette situation est d'autant plus inquiétante que l'objectif de la stratégie de Lisbonne est de porter, d'ici l'an 2010, à 50% le taux d'emploi moyen dans l'UE pour la catégorie d'âge des 55-64 ans.

Agir sur l'emploi des travailleurs âgés présuppose un changement fondamental de mentalité de la part de tous les acteurs concernés qui reconnaîtrait le travail après 55 ans comme valorisant. A cet effet, il est nécessaire d'augmenter tant le niveau de l'employabilité de ces salariés que leur volonté de rester plus longtemps sur le marché du travail. Etant donné l'évolution permanente des différents modes de travail, il importe de

- > maintenir le niveau d'employabilité des travailleurs par un meilleur recours à la formation professionnelle continue. Pour les travailleurs âgés, ce type de formation doit faire partie intégrante du concept de formation tout au long de la vie, seul moyen permettant aux salariés de s'adapter aux nouvelles données
- > appliquer des grilles de salaire reposant davantage sur les compétences et les performances que sur l'âge ou l'ancienneté des salariés
- > inciter les travailleurs âgés à utiliser les formes flexibles d'organisation du travail qui sont actuellement en place et qui leur permettent de rester en activité à tâche réduite.

2.2. Le dialogue social interprofessionnel

Le dialogue social interprofessionnel a pour objectif de permettre aux syndicats et aux employeurs de discuter des grands thèmes horizontaux en matière d'emploi et d'affaires sociales.

Les discussions entre partenaires sociaux menées au cours des dernières années ont abouti à la signature de deux accords interprofessionnels que le Gouvernement a déclaré d'obligation générale. Ces deux accords interprofessionnels portent sur

- > L'accès individuel à la formation professionnelle continue⁶, accord signé le 2 mai 2003. Il convient de noter que la création d'un congé individuel de formation nécessite des adaptations de la législation existante pour lesquelles les parties contractantes s'en sont remises au législateur. Un projet de loi dans ce sens a d'ailleurs déjà été avisé par les partenaires sociaux et le Conseil d'Etat a émis son avis complémentaire le 21 janvier 2007.
- > Le régime juridique du télétravail⁷, accord signé le 21 février 2006. Il convient de signaler que la convention sur le régime juridique du télétravail risque de ne pas produire les effets escomptés en raison de la présence considérable sur le marché de l'emploi de travailleurs frontaliers. En effet, à législation constante, ces salariés seraient affiliés à la sécurité sociale et soumis à la législation fiscale de leur pays de résidence. Cette situation est forcément préjudiciable au développement du télétravail dans les entreprises luxembourgeoises. Ensemble avec ses partenaires sociaux, l'UEL a donc sollicité l'engagement des Ministres compétents à faire les démarches nécessaires pour y porter remède.

Actuellement les partenaires sociaux se concertent sur

- > la réforme du contrat de travail à temps partiel et sur
- > le cadre d'action européen sur l'égalité hommes/femmes.

2.3. La prévoyance sociale contre la vieillesse

La pérennisation des systèmes de prévoyance contre la vieillesse est largement tributaire de l'évolution démographique lorsque ceux-ci sont fondés sur le principe de la répartition des charges. Si le Luxembourg n'a pas connu de régression de la démographie grâce à l'afflux massif de travailleurs étrangers et si l'emploi a subi un essor formidable en raison du nombre toujours croissant des travailleurs frontaliers, il n'en reste pas moins que l'architecture générale de la prévoyance contre la vieillesse doit être ajustée tant par rapport à cette donnée qu'à la dynamique inhérente au système d'assurance pension légal.

2.3.1. 1^{er} pilier : le régime général d'assurance pension

Bien qu'à l'heure actuelle, sur une base des flux des cotisations et de paiement des prestations, le système de retraite de la sécurité sociale semble en bonne santé financière, il sera caractérisé à partir de 2015 par une situation de décaissement de fonds importante. En 2030, c'est-à-dire dans moins de vingt-cinq ans, le régime aura absorbé toutes les réserves et ne pourra plus honorer ses engagements. Il s'agit dès lors de prendre incessamment des mesures visant à alléger la charge du régime général de pension dans le but de pérenniser un niveau de prestation résiduel important.

Afin de soutenir ces affirmations, l'UEL renvoie à l'étude réalisée en 2001 par le Bureau International du Travail (BIT) et aux estimations de l'IGSS faites en 2006. L'UEL a en effet comparé les pronostics établis en 2001 par le Bureau International du Travail (BIT) avec

⁶ http://www.uel.lu/membres/upload/doc136/acces_individuel.pdf

⁷ <http://www.uel.lu/membres/upload/doc505/Convention-Teletravail-06-02-21.pdf>

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

la réalité d'aujourd'hui. Il en ressort que malgré l'évolution économique favorable en comparaison internationale qu'a connue notre pays au cours des cinq dernières années et malgré le fait que les agrégats essentiels qui déterminent la viabilité financière des régimes de pension aient dans l'ensemble été sains, la situation financière du régime général de pension se situe bien en deçà du scénario pessimiste prévu par l'étude du BIT selon lequel le système ne pourra plus honorer ses engagements dès 2028. Toujours selon cette étude, le taux de cotisation qui permettrait de financer le niveau de prestation au-delà de cet horizon temporel devrait être relevé progressivement à partir de 2020 pour aboutir à 47% en 2041 contre 24% à l'heure actuelle.

Sans vouloir entrer dans le détail des technicités de l'étude de l'IGSS, l'UEL constate que les prévisions de l'IGSS se fondent sur d'autres paramètres que ceux utilisés dans l'étude du BIT et rendent donc toute comparaison avec les pronostics de cette étude très difficile. N'empêche que malgré les hypothèses de l'IGSS que l'on doit qualifier de favorables, la viabilité du système viendra à terme autour des années 2030.

Notons enfin que d'après l'analyse de la Banque centrale du Luxembourg de janvier 2003⁸, le déficit du système général atteindra en l'an 2085 le niveau de 109% du PIB en tablant sur une croissance économique soutenue durant la période d'observation, entraînant un relèvement de l'emploi et de la population active de quelque 11.000 personnes par an. Dans l'hypothèse où la population résidente plafonnerait à 700.000 habitants le déficit serait de l'ordre de 170% du PIB à l'horizon 2085.

En fonction de ce qui précède, si aucune mesure n'est prise, les salariés qui ont moins de 40 ans aujourd'hui ne bénéficieront pas des prestations pour lesquelles ils auront cotisé tout au long de leur carrière au même titre que la génération actuelle des personnes retraitées. Ceci est d'autant plus vrai qu'une augmentation des cotisations - qui reviendrait pratiquement à un dédoublement des prestations actuelles - ne pourra pas être envisagée au risque d'entraîner un effondrement de l'économie.

Etant donné l'ampleur des dépenses à encourir par le système des pensions dès les années 2020, il est tout à fait illusoire de vouloir introduire des « ressources financières nouvelles » pour maintenir les ressources financières à leur niveau actuel, d'autant plus que ces ressources risqueraient de peser encore davantage sur l'économie nationale. Par ailleurs, un relèvement tellement important de l'effort des cotisations est de nature à ébranler la solidarité intergénérationnelle inhérente au système.

Il importe aussi de tenir compte de l'impact des systèmes de sécurité sociale sur les finances publiques. Si les comptes de la sécurité sociale continuent actuellement encore à influencer positivement la situation globale des finances publiques grâce aux importantes réserves accumulées par le système d'assurance pension, il importe de prendre en considération que de nombreux engagements restent à couvrir à long terme et que le volume de prestations futures à exporter va croissant. Il faut donc relativiser l'état actuel des comptes de la sécurité sociale. Dans un avenir rapproché, la sécurité sociale dans son ensemble sera soumise aux effets du vieillissement de la population. Ce déficit démographique ayant jusqu'à présent pu être pallié par l'afflux massif de jeunes frontaliers, il deviendra un facteur générateur de déficits publics qui sera difficilement gérable pour les générations futures.

⁸ Etude de la Banque Centrale du Luxembourg: « The sustainability of the private sector pension system from a long-term perspective: the case of Luxembourg » (janvier 2003)

L'UEL estime dès lors qu'il importe de mettre en place incessamment un certain nombre de mesures afin d'assurer la viabilité à long terme des régimes de pension. Il s'agit en l'occurrence de

- > limiter le niveau des prestations et les droits à acquérir par les assurés à l'avenir, notamment par le fait de surseoir pendant une période étendue au mécanisme des ajustements par ailleurs facultatifs à l'évolution générale du niveau des salaires. Ne pas procéder à une diminution de la charge du système serait non seulement contraire à toute logique de solidarité équitable entre générations, mais compromettrait définitivement la pérennité du régime actuel et plus particulièrement son niveau résiduel élevé de prestations
- > examiner la situation financière du régime des pensions à des intervalles plus rapprochés
- > garantir le financement à long terme du système d'assurance pension, tout en excluant une hausse des taux de cotisation et du plafond cotisable
- > revenir sur les décisions prises majoritairement lors du « Rentendësch » en 2001 alors qu'elles tablent sur des réalités économiques trop favorables dans le long terme
- > prendre les mesures nécessaires afin de rapprocher la moyenne d'âge effectif du départ à la retraite (57 ans) à l'âge légal de départ à la retraite (65)
- > prendre les dispositions nécessaires pour motiver les entreprises et les personnes concernées en vue d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés au Luxembourg, ceci certes dans le respect de la stratégie de Lisbonne en la matière, mais également dans le but de prolonger la durée de cotisation des personnes concernées par opposition aux prestations qui seraient dues.

A cette liste de mesures s'ajoutent les moyens à mettre en œuvre pour encourager les travailleurs âgés à rester en activité, tels que proposés par l'OCDE⁹, à savoir :

- > adapter l'âge d'entrée en préretraite et en retraite en fonction de l'espérance de vie
- > durcir l'accès aux programmes de préretraite
- > réduire l'éligibilité à des droits à pension validés pour des périodes non cotisées
- > faire en sorte que l'incitation financière actuelle à différer le départ à la retraite soit neutre en termes actuariels.

La charge supplémentaire du régime général que constitue le financement des « baby years » et du « complément différentiel » va à l'encontre d'une logique d'allègement du système. A la lumière de ce qui précède, le décalage de l'ajustement d'une seule année au premier janvier 2007 tel que décidé par l'accord tripartite, constitue en dernière analyse une occasion manquée pour consolider le régime général. De surcroît, celui-ci voit ses charges encore alourdies alors que toute politique de gestionnaire responsable aurait dû décharger sensiblement le premier pilier d'assurance pension.

Toujours est-il que le Comité de Coordination tripartite a décidé en avril 2006, que « les partenaires sociaux et le Gouvernement procéderont à la création d'un groupe de réflexion qui aura pour mission d'élaborer des propositions pour assurer la viabilité à long terme des régimes de pension et d'étudier les différentes mesures qui pourront être envisagées pour garantir cette viabilité à long terme et pour adapter le système de pensions aux évolutions liées aux changements dans le déroulement des carrières

⁹ Etudes économiques de l'OCDE Luxembourg, édition 2006, volume 2006/9-juillet 2006, p.12.

professionnelles, au vieillissement démographique et à son impact sur la durée du temps de travail à vie ». Ainsi l'UEL demande-t-elle que ce groupe commence ses travaux sans plus tarder et prenne les décisions nécessaires au financement durable des pensions sans entraîner pour autant des charges supplémentaires pour les générations futures.

2.3.2. 2^{ème} pilier : régime complémentaire de pension (RCP)

En raison des difficultés que ne manquera pas de connaître le régime général de pension à l'instar des systèmes de répartition dans bon nombre de pays européens, le développement de la prévoyance professionnelle complémentaire contre la vieillesse ainsi que l'épargne pension doivent être davantage encouragés par les pouvoirs publics tant au Luxembourg qu'à l'étranger. Or, il échet de constater que l'initiative que la CE vient de prendre en la matière risque de provoquer justement l'effet contraire.

La proposition de directive relative à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire¹⁰ affiche l'objectif de faciliter la libre circulation des travailleurs, objectif louable en soi. Or, elle envisage des mesures de mise en œuvre qui empiètent sur les compétences des Etats membres qui pour la plupart ont institué des solutions permettant la portabilité des droits. Les solutions préconisées doivent être contestées parce qu'elles sont souvent très éloignés de la réalité et qu'elles divergent largement des dispositions mises en place soit dans les législations nationales soit dans les règlements des régimes de prévoyance professionnelle complémentaire établis au niveau des entreprises. L'UEL est donc d'avis¹¹ que l'initiative de la CE est inappropriée et contraire aux principes de proportionnalité et de subsidiarité. De plus, en raison du carcan rigide qu'elle tente d'instituer dans le chef des entreprises pour l'acquisition des droits portables et en raison des coûts élevés qui seront engendrés par la mise en place des solutions proposées, la proposition de directive risque de porter gravement préjudice à la prévoyance professionnelle complémentaire contre la vieillesse. Elle doit encore être critiquée dans la mesure où l'obstacle majeur à la libre circulation des travailleurs dans le domaine des pensions complémentaires est de nature fiscale.

L'UEL demande également dans ce contexte que l'approche restrictive dont l'administration gouvernementale luxembourgeoise témoigne à l'égard de la prévoyance professionnelle complémentaire contre la vieillesse et l'invalidité soit abandonnée au profit d'une attitude plus favorable à ce type de prévoyance s'exprimant par une interprétation moins pénalisante au regard de la législation fiscale et un traitement des dossiers moins imprégné par une philosophie de sécurité sociale. Ceci dans le but non seulement d'encourager les entreprises à s'investir davantage dans ce type de prévoyance dont l'importance n'a point besoin d'être réaffirmée au regard des problèmes grandissants auxquels ne manqueront pas d'être confrontés les systèmes légaux d'assurance pension, basés sur le système de la répartition des charges, mais également pour ne pas exposer les entreprises à des coûts et charges injustifiés et excessifs en comparaison internationale.

¹⁰ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2005/com2005_0507fr01.pdf

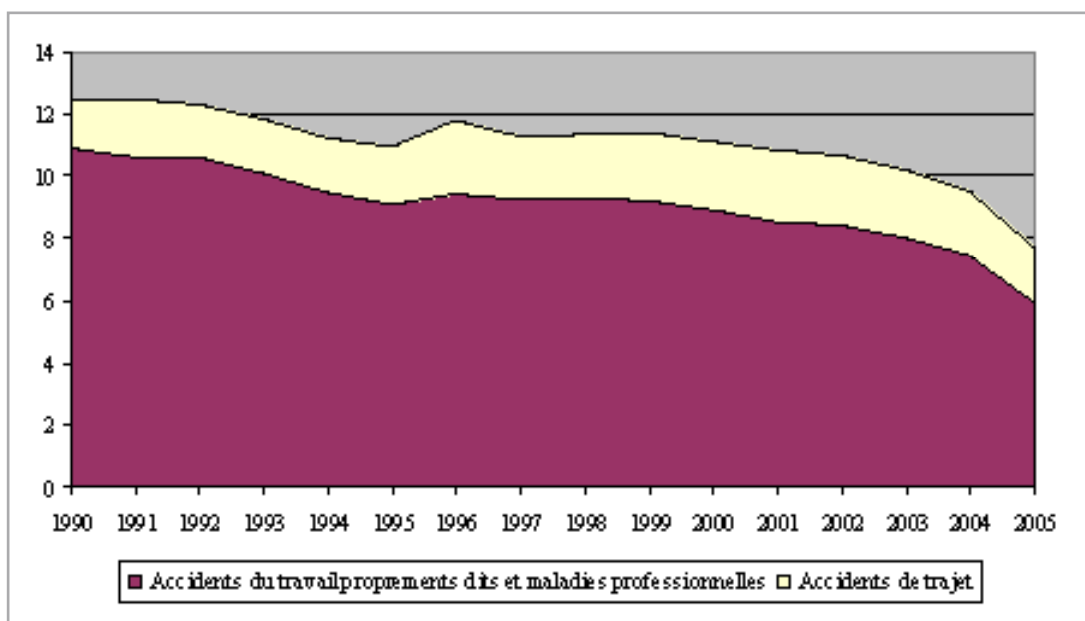
¹¹ http://www.uel.lu/membres/upload/doc659/Directive2005-Position_UEL-2006-05-16.pdf

2.4. La réforme de l'assurance accident

L'UEL salue le fait que la fréquence des accidents du travail, comme en témoigne le graphique ci-dessous, est en constante diminution. Les organisations patronales reconnaissent que les efforts en termes de prévention contre les accidents sont payants pour les entreprises. Dans cette optique, elles soutiennent l'idée d'instaurer un mécanisme incitant les entreprises à s'investir davantage encore dans une démarche de prévention. La réforme de l'assurance accident vise en outre le système d'indemnisation qui doit tenir compte des mutations du travail et indemniser les victimes d'accidents du travail de façon plus équitable¹².

Evolution de la fréquence des accidents reconnus

(nombre d'accidents par rapport à 100 salariés-unité occupés à plein temps)



Source : Association d'assurance contre les accidents (AAA)

Les organisations patronales tiennent à faire quelques observations qui constituent autant de préalables nécessaires à la réforme de l'assurance accident :

- > L'organisation et la gestion de l'AAA continuent de découler des prérogatives exclusives des représentants des employeurs pour ce qui est des matières relevant de la compétence de l'assemblée générale (fixation des cotisations annuelles, vote du budget, établissement des statuts et des classes de risques).
- > L'interdiction sous certaines réserves édictée par les articles 115 et 116 du Code des Assurances (CAS) aux victimes d'accidents, à leurs ayants droit et à l'AAA de porter recours contre l'employeur, notamment pour obtenir réparation de préjudices subis au titre d'accidents de travail, doit être maintenue, ceci sans préjudice de quelques adaptations ponctuelles qui s'imposent pour tenir compte de certaines jurisprudences récentes de la Cour constitutionnelle et de la Cour des Droits de l'Homme.

¹² http://www.uel.lu/membres/upload/doc710/Reforme_partie_I-indemnisation-06-07-21.pdf
http://www.uel.lu/membres/upload/doc711/Reforme_partie_II-autres_06-09-28.pdf

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

- > La solidarité entre entreprises reste organisée essentiellement dans le cadre des différentes classes de risque et dans le mode actuel de la prise en charge des « Altlasten » et des accidents de trajet, système qui permet au mieux d'inciter les entreprises à s'investir dans la prévention. Des amendements à la législation en question tendant davantage à œuvrer vers une réduction des accidents doivent toutefois récompenser les entreprises qui souscrivent à une pareille politique.

L'UEL se rallie à la position du CES de 2001 qui poursuit le but d'une répartition plus juste des indemnités aux victimes d'accidents du travail. Cette réforme devrait néanmoins réduire la charge de cette branche de la sécurité sociale dans la mesure où elle ne devrait plus indemniser les préjudices matériels hypothétiques.

2.5. La santé et la sécurité au travail

La santé et la sécurité font partie intégrante du travail de chacun : elles relèvent de la responsabilité de l'encadrement professionnel et nécessitent la participation et l'implication de tous. La mise en place de toutes les mesures de sécurité n'est suffisante que si les personnes concernées adoptent un comportement responsable et respectent les consignes de sécurité.

La santé et la sécurité sur le lieu de travail représentent un volet important de la politique sociale de l'UE. La CE a adopté en février de cette année une stratégie quinquennale dans le domaine de la santé et sécurité au travail qui vise à diminuer de 25% les maladies professionnelles et les accidents de travail d'ici 2012. Citons ici une déclaration du Commissaire responsable de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances, Monsieur Valdimir Spidla, « Les maladies professionnelles et les accidents du travail constituent une lourde charge pour les travailleurs et les employeurs de l'Europe. Il y a chaque année quatre millions d'accidents du travail qui représentent d'énormes coûts économiques. Une grande partie de ces coûts grèvent les systèmes de sécurité sociale et les finances publiques ».

Des actions au niveau national ont déjà été lancées notamment par la signature en novembre 2003 de la déclaration « Promotion de la sécurité, de la santé et du bien-être des travailleurs : plan d'action de lutte contre les accidents de travail 2003-2007 » par les parties concernées, à savoir, l'UEL, le Ministère du Travail et de l'Emploi, l'Inspection du Travail et des Mines, l'Association d'assurance contre les accidents et les deux syndicats OGB_L et LCGB. Cette déclaration se focalise sur les développements en matière de bien-être au travail et traduit ainsi la volonté des parties impliquées d'instituer une prévention durable des risques d'accidents de travail.

Dans le cadre de la réduction des accidents de travail, l'UEL, en partenariat avec l'Association d'assurance contre les accidents, l'Inspection du Travail et des Mines, La Sécurité Routière, les syndicats OGB_L et LCGB, a lancé le 10 novembre 2003 une action de sensibilisation au phénomène des accidents de trajet¹³ dont l'objectif consistait à motiver un grand nombre de multiplicateurs en vue d'influencer le comportement des salariés. Cette campagne de sensibilisation s'est adressée à différents groupes cibles : chefs d'entreprise, travailleurs désignés, délégués à la sécurité, travailleurs et grand public. Quelque 2 800 dossiers ont été distribués à des entreprises dans le cadre de cette action.

Afin de relancer cette campagne et de sensibiliser à nouveau les parties concernées, un bilan intermédiaire de cette initiative sera réalisé cette année. L'UEL est consciente qu'il importe de continuer les efforts dans le but de réduire davantage les accidents de

¹³ www.trajet.lu

trajets, dont les coûts frappent tant les salariés que les employeurs. Le bilan intermédiaire devrait permettre à l'UEL d'identifier de nouvelles actions à mettre en place afin de réaliser de réels progrès en matière d'accidents de travail et de réduire ainsi le taux d'absentéisme lié à de tels accidents.

Actuellement, sur la base du règlement grand-ducal du 9 juin 2006 relatif à la formation des travailleurs désignés, les organisations patronales ont prévu de développer une nouvelle offensive auprès des entreprises, en faisant accompagner les cycles de formation obligatoire d'une vaste campagne d'information et de sensibilisation en faveur de la sécurité et de la santé, à l'image de ce qui avait été organisée en 1992 dans le cadre de l'Année Européenne de la Sécurité et de la Santé au Travail. Les contenus seront structurés selon une monographie qui a été développée dans une phase préliminaire par l'IFSB pour le secteur de la construction. Cette monographie sera adaptée au fur et à mesure aux autres secteurs économiques (regroupés en quatre secteurs ayant des sources de risques comparables). L'objectif premier de cette initiative est de soutenir les entreprises dans leur effort régulier de prévention d'accidents de travail.

2.6. L'introduction du statut salarié unique

L'UEL rappelle que selon les conclusions écrites des travaux du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006, le régime unique pour salariés du secteur privé doit résulter de la convergence entre le statut actuel des ouvriers et celui valant pour les employés privés. Le texte précise que la réalisation du statut unique ne doit pas conduire à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble et que les problèmes spécifiques qui en découlent pour les secteurs doivent trouver une réponse dans le cadre des négociations afférentes.

Les entrevues tripartites menées par les Ministres du Travail et de l'Emploi et de la Sécurité sociale au cours du deuxième semestre de l'année 2006 ont porté essentiellement sur l'identification d'un modèle de neutralisation des charges supplémentaires générées dans le chef des entreprises à la suite de la généralisation de la période de continuation du paiement du salaire par l'entreprise au salarié malade (LFZ) dans le cadre de l'introduction du statut salarié unique.

Le modèle de neutralisation¹⁴ proposé par les organisations patronales qui prévoyait une réduction des salaires bruts des ouvriers à concurrence du différentiel du taux de cotisation reprenant le coût de la LFZ n'a pas été retenu au cours de ces discussions en dépit du fait que le salaire net des ouvriers n'aurait pas été touché par ce mécanisme correcteur.

L'UEL a ensuite donné son consentement pour baser la neutralisation du coût sur le modèle proposé par le Gouvernement dans la mesure où les ministres compétents parviendraient à compenser, par des mécanismes correcteurs, le surcoût résiduel de l'ordre de 55 mio € qui incombera aux entreprises à l'issue de la période transitoire prévue pour faciliter l'introduction du statut salarié unique.

Au cours de la réunion à composition tripartite du 6 février 2007, les organisations patronales ont dû se rendre compte du fait que les propositions gouvernementales présentées à ce moment ne suffisent pas aux prémisses de neutralité arrêtées par le Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006. Aussi ont-elles attiré l'attention des responsables politiques sur cet état des choses et élaboré de nouveaux modèles de neutralisation des coûts.

¹⁴ http://www.uel.lu/membres/upload/doc660/Statut_unique-06-08-21-versdef.pdf

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

C'est dans ce contexte que la Fédération des Industriels a élaboré, un modèle alternatif préconisant la prise en charge intégrale du coût des indemnités pécuniaires de maladie par les entreprises pendant une durée de 52 semaines. En contrepartie, les salariés subviendraient à l'intégralité des charges des prestations en nature de l'assurance maladie. Les salaires bruts des ouvriers et employés privés auraient été relevés à due concurrence pour compenser le surcoût leur incombant du chef du transfert des charges envisagé. Ce modèle a d'ailleurs eu l'aval du Conseil d'administration de l'UEL.

Au cours de la réunion bilatérale que les organisations patronales ont eue le 23 mars avec les représentants du Gouvernement en charge du dossier, celles-ci se sont enquis de la suite que le Gouvernement entend réserver à ce modèle. Les interlocuteurs gouvernementaux ont formulé alors un certain nombre de critiques par rapport au modèle.

Ces critiques tiennent à la fois à la prise en charge par les employeurs pendant une durée de 52 semaines des indemnités pécuniaires de maladie et d'une prise en charge intégrale des prestations en nature par les salariés en contrepartie.

Aussi l'UEL a-t-elle soumis un modèle alternatif qui réajuste la proposition mentionnée ci-avant en ce qu'il reprend le modèle gouvernemental pour ce qui est de la durée de la LFZ et du mode de financement des prestations en espèces, d'un côté, et maintient l'engagement patronal dans le financement des prestations en nature à hauteur de 2% de la masse cotisable, contre un taux de cotisation patronal de 2,7% à l'heure actuelle, de l'autre.

Il est à noter que ce modèle préconise une participation salariale aux indemnités pécuniaires de maladie de l'ordre de 20% dans le double but de neutraliser les coûts et de diminuer de façon efficace l'absentéisme abusif. Ce modèle a toutefois été refusé à son tour par le Gouvernement.

L'UEL se doit de constater que la proposition gouvernementale ne répond pas au critère de la neutralité financière à l'issue de la période de transition. De plus, la redistribution incohérente des cotisations prévue dans la proposition en question risque de perturber le bon climat social nécessaire à l'acceptation et au bon fonctionnement du nouveau statut.

Ainsi, toujours selon le modèle gouvernemental, l'ensemble des ouvriers bénéficieraient d'un allègement de leur participation au financement des prestations en espèce de l'ordre de 64 mio € (2,1% de la masse cotisable ouvrier) alors que les employés devraient prendre en charge quelque 9 mio € (0,15%) supplémentaires. Cette proposition va tout à fait à l'encontre de la situation réelle, car les faits démontrent que les ouvriers affichent aujourd'hui un taux d'absentéisme plus de deux fois supérieur à celui des employés privés. Le modèle gouvernemental implique qu'après la période transitoire de cinq ans, le surcoût résiduel 55 mio € ($55 = 64 - 9$) serait à la seule charge des entreprises.

Le non-respect de cette prémisse importante que constitue la neutralité financière dans le cadre du modèle gouvernemental a d'ailleurs été reconnu par le Gouvernement au cours d'une réunion bilatérale en date du 16 avril, prémisse que le Gouvernement a qualifié d'obligation de résultat.

Ceci est vrai tant pour la prise en charge de la LFZ que pour les autres propositions d'harmonisation du droit du travail et en particulier pour le régime futur des heures supplémentaires.

Les propositions initiales du Gouvernement concernant le futur régime des heures supplémentaires ne manqueraient pas de générer à leur tour des surcoûts importants alors qu'elles prévoient un alignement des taux de majoration pour ces heures sur celui actuellement en vigueur pour des employés privés. A noter encore que les aménagements proposés au régime de récupération des heures supplémentaires qui accompagnent les propositions en question ne seraient pas de nature à réduire la surcharge ainsi occasionnée.

Aussi faudrait-il introduire d'abord une période de référence d'un an précédant la qualification des heures supplémentaires et de fixer ensuite à un taux inférieur à 30% la majoration pour les heures supplémentaires qui ne pourront être compensées, ces majorations étant libres d'impôt et de cotisations sociales.

En ce qui concerne les autres modifications au niveau du droit du travail, des coûts supplémentaires pour les entreprises résulteront de l'application des dispositions actuellement valables pour les employés privés à tous les salariés (trimestre de faveur, indemnités de licenciement, etc.).

L'UEL reste partant dans l'attente de propositions de la part du Gouvernement qui s'inscrivent dans son modèle de compensation financière permettant de garantir les objectifs indispensables de la neutralité financière.

2.7. L'ouverture de la société et de la démocratie luxembourgeoise aux non Luxembourgeois

L'UEL rend hommage au rôle éminent que jouent les non Luxembourgeois aux succès de l'économie de notre pays. Les frontaliers et les résidents de nationalité étrangère représentent les deux tiers de l'emploi intérieur, secteurs privé et public et assimilé confondus. Les Luxembourgeois représentent sensiblement moins d'un tiers des salariés dans le secteur privé. Il est grand temps d'engager un vaste débat sur la place que nous réserverons aux non Luxembourgeois dans le processus de prise de décision démocratique.

La société au Luxembourg fait face à un véritable risque de décalage entre les étrangers largement contributeurs de richesse et les Luxembourgeois principalement actifs dans la fonction publique et assimilée ou retraités et dotés du pouvoir de décision politique. Ce risque de clivage sociétal constitue sans doute le défi majeur pour le Luxembourg. L'UEL est particulièrement habilitée à ouvrir ce débat, car elle représente l'ensemble des entreprises luxembourgeoises du secteur privé et par là les emplois générés par celles-ci.

La situation selon laquelle seulement un faible pourcentage de personnes travaillant dans le secteur privé bénéficie du droit de vote, alors que la relation est inversée dans le secteur public, a certes une influence sur l'agenda politique et sur la volonté de réformes. Au vu de cette évolution dans notre société, il devient nécessaire de repenser le fonctionnement de la prise de décision démocratique et d'engager un débat sur l'implication de nos concitoyens dans le processus de décision politique au niveau national. De ce point de vue, les entreprises attendent un signal fort de la part des pouvoirs publics, d'autant plus que les résidents étrangers sont nombreux à être impliqués dans les grandes décisions économiques.

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

Une première mesure indispensable dans ce domaine est le décloisonnement du marché du travail par l'ouverture de la fonction publique aux ressortissants communautaires et par l'engagement d'un processus d'harmonisation des statuts du salarié privé et de la fonction publique et assimilée.

Au-delà, l'introduction de la double nationalité devra permettre à de nombreux étrangers résidant dans notre pays de mieux s'intégrer dans la société luxembourgeoise en participant activement à la vie politique sans devoir renier leurs racines.

Cependant, l'introduction de la double nationalité n'est pas une réponse suffisante au déficit de représentativité dont témoignent les organes politiques et le processus collectif de décision. Une société saine doit permettre aux résidents étrangers qui contribuent à la richesse de la collectivité d'accéder facilement à la naturalisation et de s'impliquer ainsi dans la prise de décision sur les grandes orientations du pays. L'attribution de la double nationalité ne doit en aucun cas servir de prétexte pour rendre l'accès à la nationalité luxembourgeoise plus difficile.

Il faut au-delà de ces mesures motiver nos concitoyens étrangers à s'impliquer activement dans des domaines autres qu'économiques dans notre société. Il s'agit là également d'un pas important vers le renforcement de la cohésion sociale au Luxembourg.

2.8. L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Exactement cinq ans après l'adoption par l'Union européenne(UE) de deux directives¹⁵ de grande portée interdisant la discrimination sur le lieu de travail et dans d'autres aspects de la vie quotidienne, la CE a proposé de déclarer 2007 « Année européenne de l'égalité des chances pour tous ». Cette initiative devrait insuffler un nouvel élan à la lutte contre la discrimination et à la promotion de l'égalité des chances pour tous, tout en véhiculant un message positif sur la diversité.

L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous poursuit trois objectifs principaux :

- > sensibiliser davantage les populations de l'UE à leurs droits à l'égalité de traitement
- > promouvoir l'égalité des chances pour tous - que ce soit dans l'accès à l'emploi, à l'école, sur le lieu de travail ou encore dans les soins de santé
- > promouvoir l'atout que constitue la diversité pour l'UE.

La mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la création d'un cadre légal en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ont trouvé leur application légale au Luxembourg dans les lois du 28 novembre 2006 pour le volet secteur privé et du 29 novembre 2006 pour le volet secteur public.

La promotion de l'égalité des chances s'inscrit bien au-delà du rapport égalitaire entre hommes et femmes, mais touche également à l'emploi, au logement, à l'éducation et à l'accès de tous les services communs qui sont autant d'éléments garants de la cohésion sociale. Elle va de pair avec la lutte contre les discriminations dont l'objectif est de garantir l'ouverture de la société et du monde professionnel aux talents et donc de supprimer toute entrave à la bonne marche de l'ascenseur social.

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lgdirect_fr.htm

La justice sociale ne peut trouver son aboutissement que si tous les éléments de notre société multiculturelle acceptent la diversité comme un avantage vital pour notre économie et ne la vivent pas comme un danger. Il s'agit donc pour les acteurs de la société de sensibiliser la population aux atouts de la société dans laquelle elle évolue.

L'UEL n'a de cesse de sensibiliser les responsables de la politique du personnel des entreprises à la promotion de l'égalité des chances pour tous en milieu professionnel, c'est-à-dire l'élimination de toute forme de discrimination que ce soit sur la base d'un handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine raciale ou de la religion¹⁶.

Les initiatives de l'UEL découlent entre autres d'une Charte ayant pour objet la promotion de l'égalité des chances et l'accès à l'emploi des personnes porteuses de handicaps qui vise particulièrement les domaines du développement de l'emploi, l'accès à la formation professionnelle continue, le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie et le respect de la dignité des personnes handicapées, charte signée communément par les syndicats OGB-L, LCGB et l'UEL en date du 20 septembre 2004. Cette charte entend faire perdurer l'esprit de l'année européenne des personnes handicapées au-delà de l'année 2003.

Retenons encore une des conclusions d'une conférence sur la diversité en entreprise tenue en 2006¹⁷ : « La diversité dans l'entreprise n'est possible que si l'on sort des sentiers battus. Il faut thématiser les problèmes sans oublier les performances individuelles, prendre des initiatives inhabituelles, engager de nouvelles approches organisationnelles pour que les exceptions deviennent la règle, pour que les stratégies d'invisibilité des personnes se sentant discriminées n'aient plus de raison d'être. »

¹⁶ Motifs couverts par l'article 13 du Traité d'Amsterdam.

¹⁷ Conférence « Diversité dans l'entreprise : une réponse au handicap et aux autres motifs de discrimination », Luxembourg le 21 mars 2006, organisée conjointement par les signataires de la charte commune promouvant l'égalité des chances, le Ministère de la Famille et de l'Intégration et le Ministère du Travail et de l'Emploi.

3. Volet environnemental

Plus que jamais, « face à l'ampleur inégalée du défi environnemental, la société a besoin des entreprises et de leur capacité à inventer ce qui n'existe pas encore. Ce sont elles qui mettront au point et qui développeront la prochaine génération d'énergies propres et économes. »¹⁸

Il n'existe aucun chef d'entreprise ni aucune organisation professionnelle qui conteste le réchauffement de la planète, d'ailleurs affiné au quotidien par la communauté scientifique. Pas plus qu'il n'existe de divergence sur les dangers à éviter et le but à atteindre. Il est clair que croissance économique et protection de l'environnement ne sont pas opposables.

Le développement de technologies nouvelles respectueuses de l'homme et de son environnement ne se fera pas sur le dos des entreprises, mais au contraire dans le respect de leur rentabilité et leur capacité d'investissement.

Toutefois, pour que la sauvegarde de l'environnement devienne un facteur de développement, il est nécessaire d'agir de concert avec les entreprises et de leur accorder les moyens nécessaires à leur propre développement de façon à leur permettre de se préparer à relever les défis.

L'enjeu étant planétaire, il est tout aussi nécessaire d'agir dans une démarche internationale et coordonnée, des actions isolées risquant d'engendrer une délocalisation du problème, alors qu'il s'agit de trouver des solutions d'ensemble.

3.1. La politique climatique et énergétique

La protection du climat figurait parmi l'un des importants sujets discutés lors du dernier Conseil européen de Bruxelles qui a eu lieu les 8 et 9 mars 2007. Le Conseil européen a souligné qu'une action internationale collective est essentielle pour susciter une réaction effective, efficace et équitable pour relever les défis posés par le changement climatique.

Il a également souligné que compte tenu du réchauffement climatique ainsi que de la nécessité d'assurer la sécurité de l'approvisionnement et de renforcer la compétitivité des entreprises, qu'il est de plus en plus important et urgent que l'UE mette en place une politique énergétique intégrée, associant des mesures mises en œuvre au niveau européen et au niveau des Etats membres.

3.1.1. Le protocole de Kyoto :

Plan national d'allocation de quotas d'émission de gaz à effet de serre

Lors de la signature du protocole de Kyoto, la Communauté européenne s'est engagée à réduire de 8% les émissions de gaz à effet de serre responsables du réchauffement planétaire pour la période 2008-2012. Le respect de cet objectif suppose la mise en place d'une stratégie globale tenant compte des différents intervenants, à savoir les États membres et la Communauté européenne.

¹⁸ MEDEF sous la direction de Laurence PARISOT, Editions du Seuil, Paris, Besoin d'air, 2007.

L'UEL se rallie à l'avis du Conseil économique et social (CES) de 2007 pour ce qui concerne sa position au sujet du Plan national d'émission de gaz à effet de serre.

L'accord de Kyoto, conclu en 1997 et entré en vigueur en 2005, couvre les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour la période 2008-2012. Les objectifs de réduction que les Etats industrialisés se sont fixés pour cette période sont exprimés en pourcentage des émissions enregistrées en 1990.

L'objectif de réduction auquel l'ensemble des pays de l'UE 27 se sont engagés dans le cadre du protocole de Kyoto est de 8%. L'engagement de l'UE a été réparti entre les Etats membres dans le cadre du « burdesharing ». Le pourcentage de réduction des émissions auquel le Luxembourg s'est engagé, à savoir 28%, est le plus ambitieux parmi les pays industrialisés.

Il y a dix ans, le bilan luxembourgeois des émissions avait fortement diminué après le passage en sidérurgie de la filière fonte à la filière électrique, ce qui a encouragé les responsables politiques à prendre cet engagement très ambitieux. Toutefois, au fil des ans, le développement de l'autoproduction d'électricité comme suite à la restructuration sidérurgique et la forte croissance des ventes de carburants¹⁹ suscitée par des hausses successives des taxes dans certains pays voisins ont progressivement compensé la baisse des émissions enregistrée à la moitié des années '90. Aujourd'hui, le Luxembourg se retrouve avec un niveau d'émissions comparable à celui de 1990, donc loin de son objectif de -28%.

Les secteurs de l'industrie et de la production d'électricité, dans leur ensemble, ont réussi à baisser leurs émissions de CO₂ de quelques 55% par rapport à 1990. Le dérapage des émissions provient des autres secteurs qui ont connu une évolution dynamique, étroitement liée à la forte croissance économique du pays.

Une meilleure efficacité énergétique pourrait contribuer à une amélioration des performances dans le domaine du chauffage des bâtiments. Il reste que la croissance dans le secteur du logement et dans le secteur tertiaire contribueront parallèlement à une augmentation du volume bâti et des besoins de chauffage.

Dans le secteur des transports, le plus grand potentiel de réduction réside dans une délocalisation des volumes vendus, mesure qui est à déconseiller puisqu'elle produirait des effets économiques et sociaux non souhaitables alors qu'elle ne contribuerait aucunement aux effets écologiques voulus.

Sur le plan européen, environ trois quarts de l'engagement pris par les Etats membres sont imputables à l'objectif allemand de -21% et s'expliquent par la restructuration de l'économie de l'ancienne RDA.

Plusieurs pays européens ne sont pas en mesure de réaliser leur objectif de réduction par leurs propres moyens et doivent recourir aux instruments flexibles (joint implementation (JI), clean development mechanisms (CDM) ou emission trading (ET)) pour couvrir les émissions excédentaires par des crédits d'émission acquis à l'extérieur.

Dans le cadre de leur participation obligatoire au système dit « emissions trading » les industries européennes, intensives en émissions de CO₂, doivent disposer des quotas nécessaires pour couvrir leurs émissions durant une période d'allocation donnée. La première période d'allocation a commencé en 2005 et viendra à échéance en 2007. Elle

¹⁹ La méthode de recensement des émissions pour un pays, arrêtée par l'IPCC (International Panel on Climate Change), se base sur l'implantation de la cheminée qui émet le CO₂ (la centrale électrique pour ce qui concerne l'électricité), sauf pour ce qui concerne les émissions liées aux transports, où les émissions sont imputées au pays où les ventes de carburants ont été effectuées.

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

sert de période test avant le lancement de la deuxième période d'allocation qui débutera en 2008 et viendra à échéance fin 2012. Cette deuxième période est donc identique à la période couverte par le protocole de Kyoto.

La fixation du plafond des quotas réservés aux industries concernées et la répartition des quotas d'émission entre les différentes installations font l'objet des plans nationaux d'allocation. Ces plans doivent être acceptés par la CE. Le but de ces plans revient à obliger les entreprises à acquérir des certificats et à élever leurs prix en conséquence, ce qui a l'effet pervers de contraindre les entreprises à délocaliser, sans résultat aucun pour l'environnement.

Après la publication de récents rapports scientifiques confirmant l'influence de l'activité humaine sur le changement climatique et en tenant compte des vastes campagnes de sensibilisation et des opinions publiques, les Chefs d'Etat et de Gouvernement viennent de fixer un nouvel objectif de réduction des émissions de GES de l'UE pour 2020 lors du Sommet de Printemps des 8 et 9 mars 2007. Cette décision étant très récente, l'UEL ne se limitera pas à évaluer les seules implications de Kyoto, mais abordera également les implications au-delà de 2012.

Les implications pour le Luxembourg

- > Pour couvrir les émissions excédentaires, l'Etat devrait, selon les prévisions des consultants du Gouvernement, acquérir des certificats couvrant entre 15 et 20 millions de tonnes pour la période 2008-2012, ce qui correspond à un coût de 225 - 300 mio € au prix de 15 €/t. Cette dépense sera financée par le fonds Kyoto, alimenté par une partie des recettes d'accises autonomes sur les carburants.
- > La perte de compétitivité de la fiscalité luxembourgeoise observée sur certaines catégories de carburants pourrait mener à une réduction des besoins en certificats, mais aussi à une réduction sensible des recettes d'accises.
- > Des mesures visant une amélioration de l'efficacité énergétique dans plusieurs secteurs (bâtiments, ménages, transports, entreprises etc.) sont prévues dans le plan d'action gouvernemental. Le Luxembourg affiche un retard dans certains secteurs, telles les performances énergétiques des bâtiments. Il est donc urgent que le Gouvernement établisse des plans d'action et affiche des objectifs pour ces secteurs.
- > Le deuxième plan national d'allocation (2008-2012) a été accepté par la CE sous condition que le Luxembourg réduise les quotas réservés à son industrie. Le Gouvernement a demandé à la CE de réviser cette décision puisqu'elle défavorise les entreprises luxembourgeoises par rapport à leurs concurrents européens, laissant au pays une marge de manœuvre de plus en plus faible pour développer de nouvelles industries. L'UEL ne peut que se prononcer contre une telle politique.
- > Les objectifs ambitieux en matière d'énergies renouvelables dépassent de loin le potentiel luxembourgeois, le Luxembourg s'est réservé la possibilité de réaliser son futur objectif national par la mise en œuvre de productions en dehors de ses frontières.

Les implications des conclusions du Conseil Européen de mars 2007 sont difficiles à évaluer pour ce qui concerne la réduction des émissions de GES étant donné qu'aucune indication sur le futur burdensharing au sein de l'UE n'a été donnée, sauf qu'il sera tenu

compte des particularités et des potentiels des différents Etats membres. Aussi faudra-t-il attendre plus de précisions sur les règles qui seront mises en place pour la période entre 2012 (fin de l'engagement Kyoto) et 2020 (nouvel engagement européen de -20%, voire -30%). Les objectifs de réduction en question doivent être considérés dans le contexte de la stratégie de Lisbonne visant une Europe compétitive pour assurer la croissance et absorber le chômage. Or, les objectifs de croissance et de réduction des émissions risquent d'être en contradiction si les technologies adaptées ne sont pas déployées assez rapidement. Dans ce contexte, l'énergie nucléaire devrait jouer un rôle croissant.

Les recommandations de l'UEL

L'UEL estime que seule une action globale concertée peut contribuer à réduire l'impact de l'activité humaine sur le climat et à changer de paradigme dans les schémas de production et de consommation d'énergie.

Elle salue les ambitions politiques de positionner l'Europe comme pionnier dans les domaines de la réduction des GES, de l'efficacité énergétique et de la production des énergies renouvelables. Elle estime toutefois que ces progrès ne devront pas mener à la disparition de branches industrielles intensives en énergie, mais bien à la mise en œuvre de modes de production et de consommation modernes, propres et efficaces.

Dans ce but, l'UEL suggère les recommandations suivantes :

- > Les autorités doivent progresser rapidement dans la mise en œuvre des mesures présentant des avantages économiques, écologiques et sociaux (performances du parc automobile, performances des bâtiments, mise en œuvre de la biomasse etc.).
- > En ce qui concerne la promotion des énergies renouvelables, il faudrait tirer profit de l'existence d'un marché unique pour privilégier les productions efficaces d'énergies renouvelables au sein de l'UE. Cette ouverture devrait permettre au Luxembourg de cibler la promotion nationale aux productions efficaces à fortes retombées, d'accéder à des productions étrangères d'énergies renouvelables proches du seuil de rentabilité et d'éviter ainsi une politique de subvention démesurée dont le coût dépasserait d'ailleurs de loin les effets positifs d'une création d'emplois éventuels, liés à ces subventions.
- > Sachant que les énergies classiques continueront à jouer un rôle important durant les années à venir et que le succès de plusieurs entreprises importantes du pays dépendent aussi de la qualité et du coût de ces énergies, le Gouvernement ne peut pas négliger les aspects de sécurité et de compétitivité des approvisionnements dans le cadre de sa politique énergétique.
- > Le Gouvernement doit soutenir une réforme du système européen « emission trading » qui abolira les problèmes de distorsions et de barrières au libre établissement au sein de l'UE et qui améliorera le système de façon à ce qu'il favorise avant tout les améliorations de performances énergétiques et écologiques des entreprises et non pas la réduction et la délocalisation des productions intensives en énergie. Une telle réforme est nécessaire pour éviter des conséquences sociales non souhaitables et pour ne pas créer une nouvelle dépendance de l'UE par rapport à des pays tiers dans les approvisionnements en produits intensifs en énergie (ciment, acier, aluminium, chaux etc.). L'UE doit sérieusement propager une politique véritablement mondiale en la matière englobant les deux principaux émetteurs de CO₂, à savoir les USA et

Défendre durablement les intérêts économiques, sociaux et écologiques

Rapport programmatique

la Chine.

- > Le Gouvernement doit défendre la situation particulière du Luxembourg par rapport à la méthode IPCC de comptabilisation des émissions nationales dans le but de mieux faire refléter au niveau du bilan national des émissions les effets des véritables mesures écologiques prises au Luxembourg. Etant donné la faible prévisibilité de certaines évolutions influençant les émissions, le Luxembourg devrait demander un maximum de flexibilité dans le choix des instruments pour pouvoir réaliser son futur objectif de réduction des GES.
- > Finalement, le Gouvernement devrait présenter de façon transparente les changements structurels nécessaires pour réaliser d'ici 2020 les réductions d'émission correspondant à l'objectif européen de -20%, voire -30%. L'UEL invite le Gouvernement à s'attaquer aux implications budgétaires résultant de l'interrelation entre recettes d'accises et besoins en certificats ou des politiques de subvention nécessaires dans les domaines des énergies renouvelables ou de l'amélioration de l'efficacité énergétique.
- > Sachant que de nombreuses mesures nécessaires contribueront à des hausses de prix (énergie, transports, application plus généralisée du principe pollueur-payeur etc.), le Gouvernement devrait présenter un plan d'action visant à limiter les effets dommageables d'une inflation trop importante sur notre économie.

3.2. REACH

Le Conseil et le Parlement européens ont adopté fin 2006 la nouvelle réglementation concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH²⁰), et instituant une agence européenne des produits chimiques. Le règlement (CE) N° 1907/2006 entrera en vigueur le 1er juin 2007 et sera d'application directe.

À côté des actions entreprises en relation avec le dossier du changement climatique, REACH compte certainement parmi les décisions politiques les plus importantes des dernières années qui touchent les entreprises européennes en matière de protection de l'environnement.

REACH est le résultat d'un long processus de préparation et de concertation mené au niveau des instances communautaires et des Etats membres. Le dialogue avec les parties intéressées et les discussions politiques se sont étendus sur plusieurs années. En ce qui concerne les travaux du Conseil, ils ont été menés conjointement par les Ministres de l'Environnement et les Ministres de l'Industrie dans le souci d'aboutir à un bon équilibre entre le besoin de préserver la compétitivité des entreprises européennes, d'une part, et l'objectif d'améliorer la protection de l'environnement et la santé humaine en relation avec la production et l'utilisation des produits chimiques, d'autre part.

Ensemble avec les experts des entreprises industrielles fortement exposées, un dialogue constructif a pu être mené avec les Membres luxembourgeois du Parlement européen et avec le Gouvernement, qui a traité REACH comme un dossier prioritaire pendant la présidence luxembourgeoise du Conseil européen au premier semestre de l'année 2005.

²⁰ REACH : Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals

L'adoption de la réglementation REACH ne constitue qu'une étape vers la mise en oeuvre d'une nouvelle politique régissant les produits chimiques. De nombreux efforts devront être déployés durant les mois et les années à venir afin d'instaurer et de faire fonctionner les structures administratives requises, tant sur le plan national que sur le plan européen. Un service important d'information, de sensibilisation et d'assistance devra être offert aux responsables des nombreuses entreprises concernées pour garantir qu'ils considèrent REACH, non comme un concept abstrait mais comme une réglementation prioritaire à laquelle ils doivent se préparer à temps pour pouvoir s'adapter à la nouvelle donne. Cet exercice ne sera pas facile eu égard à la complexité et la lourdeur qui caractérisent le nouveau cadre réglementaire et ce malgré les améliorations qui ont pu y être apportées grâce aux nombreuses interventions des représentants d'entreprises soucieux d'assurer un cadre réaliste.

Conscient du faible degré de préparation des entreprises, d'une part, et des initiatives prises dans les autres Etats membres, d'autre part, le Gouvernement luxembourgeois a chargé le CRTE (Centre de Ressources des Technologies pour l'Environnement) d'assurer la mission de helpdesk REACH pour nos entreprises. L'UEL salue cette initiative et soutient le CRTE dans ses actions en faveur des entreprises.

Pour permettre aux entreprises d'identifier leur situation par rapport à REACH (producteur, importateur ou utilisateur en aval) et de connaître les démarches à entreprendre, le CRTE a développé un guide pour les entreprises concernées par cette problématique.

L'Union des Entreprises Luxembourgeoises - UEL

L'UEL a pour objectif de promouvoir le développement de l'économie nationale et d'assurer la compétitivité des entreprises. Dans une approche de concertation et de dialogue social, elle soutient toute mesure et initiative permettant d'assurer un environnement législatif et réglementaire propice aux activités économiques qui sont à la base du progrès social.

De par ses membres - les organisations et chambres professionnelles patronales - l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) représente la quasi-intégralité des entreprises du secteur privé à l'exception notamment de celles relevant du secteur primaire. L'association représente actuellement quelque 24.000 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs (artisanat, commerce, industrie, services). Les entreprises représentées par l'UEL emploient quelque 80 pour cent de l'emploi intérieur total dans l'économie luxembourgeoise. La contribution au PIB des secteurs économiques regroupés au sein de l'UEL est de l'ordre de 85 pour cent de cet agrégat.

L'UEL se compose de

l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg	www.abbl.lu
l'Association des Compagnies d'Assurances	www.aca.lu
la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg	www.cc.lu
la Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg	www.cdm.lu
la Confédération luxembourgeoise du Commerce	www.clc.lu
la Fédération des Artisans	www.fda.lu
la Fédération des Industriels Luxembourgeois	www.fedil.lu
la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers	www.horesca.lu

A travers son réseau et ses activités, l'UEL

- > représente et défend, directement et indirectement à travers ses membres, les intérêts de l'entreprise et du monde économique en général sur le plan national et international,
- > contribue à promouvoir un environnement favorable au développement de l'initiative privée,
- > coordonne la défense des intérêts communs aux différents secteurs économiques,
- > aide à promouvoir la solidarité intersectorielle.

Il s'agit plus particulièrement pour l'UEL de contribuer par des propositions concrètes et par le dialogue à l'épanouissement d'entreprises performantes et innovantes, à la croissance de l'économie et de l'emploi et au développement harmonieux de l'environnement économique, social et naturel du Luxembourg.

En dehors de la défense des intérêts patronaux, les activités de l'UEL s'étendent à tous les domaines où les entreprises relevant des différents secteurs de l'économie nationale présentent des intérêts communs.