

CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYÉS PUBLICS
LUXEMBOURG

Référence :		

LUXEMBOURG, LE 1er juin 1973.
11, AVENUE DE LA PORTE-NEUVE

Monsieur Gaston THORN
Ministre de la Fonction Publique
L u x e m b o u r g

Concerne: Cogestion dans le secteur public

Monsieur le Ministre,

Le 28 juin 1968, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a émis son avis sur un projet de loi concernant les comités mixtes et la cogestion des salariés dans les entreprises.

Ce projet prévoyait à son article 2 la possibilité d'instituer des comités mixtes dans les services publics à caractère industriel, artisanal ou commercial.

Or, le projet de loi définitif, récemment déposé à la Chambre des Députés, ne concerne plus que les entreprises privées.

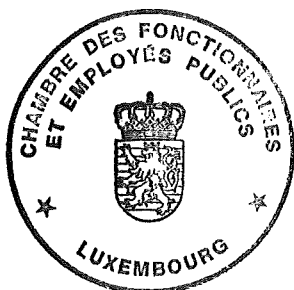
Il n'échappe pas à la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics que la participation des agents publics à la gestion du personnel vient d'être partiellement réalisée par l'institution de commissions paritaires au niveau gouvernemental.

Il reste cependant à institutionnaliser la participation, non moins importante, des agents au niveau des administrations et services.

Vu l'exclusion du secteur public dans le projet de loi précité, la Chambre demande au Gouvernement de lui faire savoir si depuis 1968 il a changé d'opinion en ce qui concerne la participation des agents publics ou s'il compte la réaliser par le biais d'une autre loi, en l'occurrence la loi projetée sur le statut général des fonctionnaires.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma plus haute considération.

Le Président de la Chambre
des Fonctionnaires et Employés publics,



J. Faoy

A V I S

de la Chambre des Employés Privés relatif au Projet de loi concernant les comités mixtes et la cogestion des salariés dans les entreprises.

Au siècle dernier - et bon nombre de contemporains restent profondément attachés à l'esprit du 19^e siècle - deux problèmes ont surtout occupé le salariat et le patronat. Le premier, celui de la production, intéressait avant tout le patron. Le deuxième, celui de la distribution équitable préoccupait les salariés. Depuis, le mouvement syndical ayant acquis une puissance que personne ne met en doute et bien que les problèmes précités restent actuels, la situation a évolué, le débat s'est déplacé.

D'une part, les organisations syndicales avaient vite compris qu'il est plus intéressant de "partager un grand gâteau plutôt qu'un petit" et d'autre part, le patronat reconnut qu'il ne suffisait point d'augmenter la quantité des biens produits, encore fallait-il étendre les débouchés, c'est-à-dire permettre la répartition des produits à tous les consommateurs. Et pourtant, malgré toute évolution moderne, un certain malaise subsiste. Les salariés estiment que le facteur "travail" ne leur appartient pas et qu'à côté du facteur "capital" il est resté le parent pauvre, surtout en ce qui concerne les problèmes de gestion et de décision à l'intérieur des entreprises. Même l'institution de délégations du personnel n'a pas permis la prise en compte du facteur "travail", les attributions ne suffisant pas à réaliser une collaboration efficace sur le plan de la gestion de l'entreprise.

Le problème de la cogestion et des comités mixtes d'entreprise est certes un des problèmes les plus importants de la politique sociale du monde dans lequel nous vivons. Les difficultés qui se posent, les solutions qu'il faut chercher peuvent varier d'un pays, d'un régime à l'autre, mais en conclusion, le but visé est partout le même, car il s'agit d'associer les différents facteurs de la production à une oeuvre d'intérêt commun, à savoir le relèvement de la condition sociale par un accroissement continu de la productivité du travail. Ainsi, dans certains pays de l'Est, nous assistons actuellement à un revirement vers des régimes faisant plus de place aux principes démocratiques, tendance qui se heurte au pouvoir d'une bureaucratie trop rigide, trop importante et trop autoritaire. Pour les pays de l'Ouest ayant dans leur très grande majorité accepté les principes et le mécanisme de la démocratie politique, le problème consiste à créer une démocratie économique capable de fonctionner.

Ce sera dans l'entreprise que les transformations les plus importantes devront avoir lieu, transformations qui réserveront aux salariés une plus grande part dans la gestion. Dans un article intitulé "1789, 1848, 1871, 1968", paru dans l'Express (supplément exceptionnel), Roger Priouret constate pour la France que "par comparaison avec la Suède et l'Allemagne, notre pays reste enfermé dans une atmosphère de méfiance envers le travailleur, d'hostilité envers le syndicaliste, de mystère avec la comptabilité". Malheureusement cette constatation reste vraie dans bien des cas pour le Grand-Duché. Mais il importe d'évoluer, de rester en mouvement et d'adopter des idées nouvelles afin de satisfaire les exigences et les besoins de la société contemporaine. En conséquence, il faut "augmenter les responsabilités à tous les niveaux, miser sur la confiance. Dans toutes les professions se rencontrent des hommes dont le rendement serait incomparable si on leur laissait plus d'initiative, si on leur

donnait, avec des responsabilités plus larges, l'envie et l'occasion d'apprendre, d'imaginer, d'agir".⁽¹⁾ Les comités mixtes pourront devenir un nouveau centre d'initiative, de décision et de collaboration. Aussi comprendra-t-on que les principes de progrès économique et de cogestion sont complémentaires et non antagonistes.

L'exposé des motifs du projet sous avis nous renseigne qu'en "Angleterre et aux Etats-Unis d'Amérique la collaboration des salariés à la gestion des entreprises a fait son chemin et a assuré le succès de l'immense effort de production".

N'étant que partiellement renseignée sur la situation en Grande-Bretagne, la Chambre des Employés Privés aimerait cependant préciser qu'aux Etats-Unis la collaboration entre le facteur travail et le facteur capital ne se fait pas de la manière telle que le présent projet le préconise. D'ailleurs, si l'idée que le présent projet voudrait réaliser, serait plus largement admise dans les deux pays précités, comment dès lors expliquer la réticence et l'appréhension de certaines entreprises nouvellement implantées à l'égard de l'actuel projet.

Analyse et commentaire des articles

Article 1er.-

Le critère d'importance à partir duquel l'institution d'un comité mixte est obligatoire, est le nombre de 250 salariés. Le projet toucherait ainsi une vingtaine d'entreprises et quelques 31.000 salariés. Ce dernier chiffre pourrait induire en erreur si l'on ne tenait pas compte du fait que sur ces 31.000 salariés, 23.650 sont occupés au service d'une seule entreprise. Donc, abstraction faite de cette société, il faut avouer que le projet n'aura qu'un champ d'application très restreint. La Chambre des Employés

(1) J.J. Servan-Schreiber: Le défi américain, page 277

Privés propose en conséquence de ramener le chiffre de 250 à 100 salariés.

D'autre part, le nombre de salariés est le seul critère qui a été retenu. Bien sûr, l'alinéa 4 de l'article 1^{er} prévoit que "le Gouvernement pourra, sur avis du Conseil Economique et Social, et par arrêté pris en Conseil, instituer un comité mixte dans toute entreprise ayant une importance particulière pour l'économie nationale et occupant régulièrement cent salariés au moins". La procédure à suivre ne donne guère satisfaction aux employés privés et la Chambre des Employés Privés estime qu'en pratique elle ne produira guère ses effets. En ce qui concerne le texte dans sa teneur proposée, il y a lieu de relever trois remarques essentielles:

- l'initiative d'institutionnaliser un comité mixte est laissé au Gouvernement, les représentants du salariat n'intervenant que d'une manière consultative par le biais du Conseil Economique et Social.
- nous pensons que l'avis du Conseil Economique et Social ne pourra être déterminant pour juger de l'instauration d'un comité mixte. Le Conseil Economique et Social n'arrivera probablement jamais à émettre un avis unique en la matière.
- on peut se demander en outre pourquoi on a retenu en ordre subsidiaire le critère de "cent salariés au moins". Ou bien, l'entreprise en question a une "importance particulière pour l'économie nationale, alors il faut agir en conséquence, ou bien tel n'est pas le cas. Toutefois, si l'on veut absolument retenir le critère des salariés occupés, il faudrait se limiter à un chiffre plus restreint.

Pour remédier à ce défaut, la Chambre des Employés Privés propose de donner à l'alinéa 4 de l'article 1^{er} la teneur suivante:

" Sur proposition des Chambres professionnelles et sur avis du Conseil Economique et Social, le Gouvernement pourra, par arrêté pris en Conseil, instituer un comité mixte dans toute entreprise ayant une importance particulière pour l'économie nationale et occupant régulièrement plus de 50 salariés".

Article 2.-

Les employés privés estiment que cet article devrait être modifié de la même façon que l'alinéa 4 de l'article 1er. De plus, quant à l'institution de comités mixtes dans les entreprises publiques et notamment dans celles à caractère commercial et financier, la Chambre des Employés Privés ne voit aucune nécessité de leur fixer des attributions propres ou une composition spéciale. Il faut absolument que les articles 3 à 19 du présent projet leur soient applicables.

Article 3.-

Compte tenu des propositions qui précèdent, la Chambre des Employés Privés propose de modifier le nombre des membres du comité mixte comme suit:

moins de 250 salariés	-	4 membres
de 251 à 1000 salariés	-	8 membres
de 1001 à 5000 salariés	-	12 membres
de plus de 5000 salariés	-	16 membres

Article 5.-

La répartition des sièges des différentes catégories de salariés sera fixée par règlements grand-ducaux. Il va de soi que les Chambres professionnelles compétentes doivent être consultées lors de l'élaboration de ces règlements.

Article 6.-

Conformément au texte de cet article, le comité mixte d'entreprise pourra être composé, du côté salarial,

de deux façons différentes:

- ou bien, tous les salariés sont occupés dans l'entreprise même
- ou bien au maximum la moitié des membres du comité mixte pourra être désignée par les organisations professionnelles les plus représentatives sur le plan national.

En ce qui concerne le critère de "représentativité sur le plan national", si vaguement défini à l'article 2, alinéa 3 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, nous sommes convaincus qu'il posera encore de nombreux problèmes aux responsables du Ministère du Travail. A titre d'exemple: Supposons que nous soyons en présence de deux syndicats, l'un groupant 10.000 ouvriers et 500 employés, l'autre 18.000 employés et pas d'ouvriers. Lequel des deux est représentatif sur le plan national pour les employés? L'article 2 précité ne donne pas de réponse à cette question.

En ce qui concerne la dernière phrase du 2^e alinéa de l'article 6, nous proposons que les membres désignés par les organisations syndicales puissent faire partie de deux comités mixtes d'entreprises à activités distinctes.

Articles 10, 11 et 14.-

Les articles 10, 11 et 14 fixent les attributions du comité mixte dans le domaine social, économique et technique. L'exposé des motifs précise que "certes ces comités ne sont pas dans le domaine économique des organismes de décision..." mais encore faudrait-il ajouter que sur le plan social et technique ils ne le sont que partiellement. L'on constate donc que le pouvoir de codécision (mitbestimmen) est très restreint comparé au domaine de coopération (mitwirken). Il serait en effet facile de critiquer une situation pareille, néanmoins tout dépend de l'angle de vue sous lequel on juge, notamment en se demandant si l'on veut faire du "perfectionnisme" et en se rappelant qu'en voulant aller trop loin on n'ira nulle part ou en considérant le présent projet comme une base nouvelle à partir de laquelle on évoluera à la lumière des expériences qui se dégagent.

Articles 20 et 21.-

L'article 21 et le commentaire y relatif révèlent qu'il s'agit d'un élargissement du conseil d'administration des sociétés visées. En effet, à la page 31 du commentaire on parle "d'adjonction de représentants des salariés aux conseil d'administration". Il ne se pose donc aucun problème en matière de droit des sociétés. Mais, l'article 20 stipule qu'un "des commissaires aux comptes sera obligatoirement désigné par vote majoritaire d'une assemblée comprenant d'une part la délégation d'employés...." Or, selon l'avis de la Chambre des Employés Privés il doit s'agir là aussi d'un élargissement du collège des commissaires existant avant la mise en vigueur de la présente loi. Le texte de l'article 20 devrait donc avoir la teneur suivante:

" Dans les entreprises qui occupent au moins mille salariés et qui revêtent la forme d'une société anonyme, le collège des commissaires existant sera complété par un commissaire aux comptes qui sera obligatoirement désigné par vote majoritaire d'une assemblée commune comprenant d'une part la délégation d'employés, d'autre part respectivement la délégation et la délégation centrale du personnel de l'entreprise. Le commissaire aux comptes ainsi désigné peut être choisi en dehors du personnel de l'entreprise"

En ce qui concerne les représentants des salariés au conseil d'administration, la Chambre des Employés Privés exige qu'un des trois ^{au moins} devrait être un représentant des employés privés.

Sous réserve de ces quelques modifications, la Chambre des Employés Privés approuve le présent projet dans son ensemble.

Luxembourg, le 23 juillet 1968.

A V I S

de la Chambre des Employés Privés relatif au Projet de loi concernant les comités mixtes et la cogestion des salariés dans les entreprises.

Au siècle dernier - et bon nombre de contemporains restent profondément attachés à l'esprit du 19^e siècle - deux problèmes ont surtout occupé le salariat et le patronat. Le premier, celui de la production, intéressait avant tout le patron. Le deuxième, celui de la distribution équitable préoccupait les salariés. Depuis, le mouvement syndical ayant acquis une puissance que personne ne met en doute et bien que les problèmes précités restent actuels, la situation a évolué, le débat s'est déplacé.

D'une part, les organisations syndicales avaient vite compris qu'il est plus intéressant de "partager un grand gâteau plutôt qu'un petit" et d'autre part, le patronat reconnut qu'il ne suffisait point d'augmenter la quantité des biens produits, encore fallait-il étendre les débouchés, c'est-à-dire permettre la répartition des produits à tous les consommateurs. Et pourtant, malgré toute évolution moderne, un certain malaise subsiste. Les salariés estiment que le facteur "travail" ne leur appartient pas et qu'à côté du facteur "capital" il est resté le parent pauvre, surtout en ce qui concerne les problèmes de gestion et de décision à l'intérieur des entreprises. Même l'institution de délégations du personnel n'a pas permis la prise en compte du facteur "travail", les attributions ne suffisant pas à réaliser une collaboration efficace sur le plan de la gestion de l'entreprise.

Le problème de la cogestion et des comités mixtes d'entreprise est certes un des problèmes les plus importants de la politique sociale du monde dans lequel nous vivons. Les difficultés qui se posent, les solutions qu'il faut chercher peuvent varier d'un pays, d'un régime à l'autre, mais en conclusion, le but visé est partout le même, car il s'agit d'associer les différents facteurs de la production à une oeuvre d'intérêt commun, à savoir le relèvement de la condition sociale par un accroissement continu de la productivité du travail. Ainsi, dans certains pays de l'Est, nous assistons actuellement à un revirement vers des régimes faisant plus de place aux principes démocratiques, tendance qui se heurte au pouvoir d'une bureaucratie trop rigide, trop importante et trop autoritaire. Pour les pays de l'Ouest ayant dans leur très grande majorité accepté les principes et le mécanisme de la démocratie politique, le problème consiste à créer une démocratie économique capable de fonctionner.

Ce sera dans l'entreprise que les transformations les plus importantes devront avoir lieu, transformations qui réserveront aux salariés une plus grande part dans la gestion. Dans un article intitulé "1789, 1848, 1871, 1968", paru dans l'Express (supplément exceptionnel), Roger Priouret constate pour la France que "par comparaison avec la Suède et l'Allemagne, notre pays reste enfermé dans une atmosphère de méfiance envers le travailleur, d'hostilité envers le syndicaliste, de mystère avec la comptabilité". Malheureusement cette constatation reste vraie dans bien des cas pour le Grand-Duché. Mais il importe d'évoluer, de rester en mouvement et d'adopter des idées nouvelles afin de satisfaire les exigences et les besoins de la société contemporaine. En conséquence, il faut "augmenter les responsabilités à tous les niveaux, miser sur la confiance. Dans toutes les professions se rencontrent des hommes dont le rendement serait incomparable si on leur laissait plus d'initiative, si on leur

donnait, avec des responsabilités plus larges, l'envie et l'occasion d'apprendre, d'imaginer, d'agir".⁽¹⁾ Les comités mixtes pourront devenir un nouveau centre d'initiative, de décision et de collaboration. Aussi comprendra-t-on que les principes de progrès économique et de cogestion sont complémentaires et non antagonistes.

L'exposé des motifs du projet sous avis nous renseigne qu'en "Angleterre et aux Etats-Unis d'Amérique la collaboration des salariés à la gestion des entreprises a fait son chemin et a assuré le succès de l'immense effort de production".

N'étant que partiellement renseignée sur la situation en Grande-Bretagne, la Chambre des Employés Privés aimerait cependant préciser qu'aux Etats-Unis la collaboration entre le facteur travail et le facteur capital ne se fait pas de la manière telle que le présent projet le préconise. D'ailleurs, si l'idée que le présent projet voudrait réaliser, serait plus largement admise dans les deux pays précités, comment dès lors expliquer la réticence et l'appréhension de certaines entreprises nouvellement implantées à l'égard de l'actuel projet.

Analyse et commentaire des articles

Article 1er.-

Le critère d'importance à partir duquel l'institution d'un comité mixte est obligatoire, est le nombre de 250 salariés. Le projet toucherait ainsi une vingtaine d'entreprises et quelques 31.000 salariés. Ce dernier chiffre pourrait induire en erreur si l'on ne tenait pas compte du fait que sur ces 31.000 salariés, 23.650 sont occupés au service d'une seule entreprise. Donc, abstraction faite de cette société, il faut avouer que le projet n'aura qu'un champ d'application très restreint. La Chambre des Employés

(1) J.J. Servan-Schreiber: Le défi américain, page 277

Privés propose en conséquence de ramener le chiffre de 250 à 100 salariés.

D'autre part, le nombre de salariés est le seul critère qui a été retenu. Bien sûr, l'alinéa 4 de l'article 1^{er} prévoit que "le Gouvernement pourra, sur avis du Conseil Economique et Social, et par arrêté pris en Conseil, instituer un comité mixte dans toute entreprise ayant une importance particulière pour l'économie nationale et occupant régulièrement cent salariés au moins". La procédure à suivre ne donne guère satisfaction aux employés privés et la Chambre des Employés Privés estime qu'en pratique elle ne produira guère ses effets. En ce qui concerne le texte dans sa teneur proposée, il y a lieu de relever trois remarques essentielles:

- l'initiative d'institutionnaliser un comité mixte est laissé au Gouvernement, les représentants du salariat n'intervenant que d'une manière consultative par le biais du Conseil Economique et Social.
- nous pensons que l'avis du Conseil Economique et Social ne pourra être déterminant pour juger de l'instauration d'un comité mixte. Le Conseil Economique et Social n'arrivera probablement jamais à émettre un avis unique en la matière.
- on peut se demander en outre pourquoi on a retenu en ordre subsidiaire le critère de "cent salariés au moins". Ou bien, l'entreprise en question a une "importance particulière pour l'économie nationale, alors il faut agir en conséquence, ou bien tel n'est pas le cas. Toutefois, si l'on veut absolument retenir le critère des salariés occupés, il faudrait se limiter à un chiffre plus restreint.

Pour remédier à ce défaut, la Chambre des Employés Privés propose de donner à l'alinéa 4 de l'article 1^{er} la teneur suivante:

" Sur proposition des Chambres professionnelles et sur avis du Conseil Economique et Social, le Gouvernement pourra, par arrêté pris en Conseil, instituer un comité mixte dans toute entreprise ayant une importance particulière pour l'économie nationale et occupant régulièrement plus de 50 salariés".

Article 2.-

Les employés privés estiment que cet article devrait être modifié de la même façon que l'alinéa 4 de l'article 1er. De plus, quant à l'institution de comités mixtes dans les entreprises publiques et notamment dans celles à caractère commercial et financier, la Chambre des Employés Privés ne voit aucune nécessité de leur fixer des attributions propres ou une composition spéciale. Il faut absolument que les articles 3 à 19 du présent projet leur soient applicables.

Article 3.-

Compte tenu des propositions qui précèdent, la Chambre des Employés Privés propose de modifier le nombre des membres du comité mixte comme suit:

moins de 250 salariés	-	4 membres
de 251 à 1000 salariés	-	8 membres
de 1001 à 5000 salariés	-	12 membres
de plus de 5000 salariés	-	16 membres

Article 5.-

La répartition des sièges des différentes catégories de salariés sera fixée par règlements grand-ducaux. Il va de soi que les Chambres professionnelles compétentes doivent être consultées lors de l'élaboration de ces règlements.

Article 6.-

Conformément au texte de cet article, le comité mixte d'entreprise pourra être composé, du côté salarial,

de deux façons différentes:

- ou bien, tous les salariés sont occupés dans l'entreprise même
- ou bien au maximum la moitié des membres du comité mixte pourra être désignée par les organisations professionnelles les plus représentatives sur le plan national.

En ce qui concerne le critère de "représentativité sur le plan national", si vaguement défini à l'article 2, alinéa 3 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, nous sommes convaincus qu'il posera encore de nombreux problèmes aux responsables du Ministère du Travail. A titre d'exemple: Supposons que nous soyons en présence de deux syndicats, l'un groupant 10.000 ouvriers et 500 employés, l'autre 18.000 employés et pas d'ouvriers. Lequel des deux est représentatif sur le plan national pour les employés? L'article 2 précité ne donne pas de réponse à cette question.

En ce qui concerne la dernière phrase du 2^e alinéa de l'article 6, nous proposons que les membres désignés par les organisations syndicales puissent faire partie de deux comités mixtes d'entreprises à activités distinctes.

Articles 10, 11 et 14.-

Les articles 10, 11 et 14 fixent les attributions du comité mixte dans le domaine social, économique et technique. L'exposé des motifs précise que "certes ces comités ne sont pas dans le domaine économique des organismes de décision..." mais encore faudrait-il ajouter que sur le plan social et technique ils ne le sont que partiellement. L'on constate donc que le pouvoir de codécision (mitbestimmen) est très restreint comparé au domaine de coopération (mitwirken). Il serait en effet facile de critiquer une situation pareille, néanmoins tout dépend de l'angle de vue sous lequel on juge, notamment en se demandant si l'on veut faire du "perfectionisme" et en se rappelant qu'en voulant aller trop loin on n'ira nulle part ou en considérant le présent projet comme une base nouvelle à partir de laquelle on évoluera à la lumière des expériences qui se dégagent.

Articles 20 et 21.-

L'article 21 et le commentaire y relatif révèlent qu'il s'agit d'un élargissement du conseil d'administration des sociétés visées. En effet, à la page 31 du commentaire on parle "d'adjonction de représentants des salariés aux conseil d'administration". Il ne se pose donc aucun problème en matière de droit des sociétés. Mais, l'article 20 stipule qu'un "des commissaires aux comptes sera obligatoirement désigné par vote majoritaire d'une assemblée comprenant d'une part la délégation d'employés...." Or, selon l'avis de la Chambre des Employés Privés il doit s'agir là aussi d'un élargissement du collège des commissaires existant avant la mise en vigueur de la présente loi. Le texte de l'article 20 devrait donc avoir la teneur suivante:

" Dans les entreprises qui occupent au moins mille salariés et qui revêtent la forme d'une société anonyme, le collège des commissaires existant sera complété par un commissaire aux comptes qui sera obligatoirement désigné par vote majoritaire d'une assemblée commune comprenant d'une part la délégation d'employés, d'autre part respectivement la délégation et la délégation centrale du personnel de l'entreprise. Le commissaire aux comptes ainsi désigné peut être choisi en dehors du personnel de l'entreprise"

En ce qui concerne les représentants des salariés au conseil d'administration, la Chambre des Employés Privés exige qu'un des trois ^{au moins} devrait être un représentant des employés privés.

Sous réserve de ces quelques modifications, la Chambre des Employés Privés approuve le présent projet dans son ensemble.

Luxembourg, le 23 juillet 1968.

CHAMBRE DU TRAVAIL
L U X E M B O U R G

A V I S

sur le projet de loi concernant les comités mixtes et la
cogestion des salariés dans les entreprises

Dans la séance plénière du 20 septembre 1968 , nos
membres ont examiné le projet en question , dont l'avis nous
a été demandé par dépêche (No 5141 - 702) de Monsieur le
Ministre du Travail de la Sécurité sociale et des Mines , en
date du 20 avril 1968.

Ces discussions peuvent être résumées comme suit :

Considérations générales

Nous vivons dans un monde caractérisé par une évolution
précipitée dans le domaine scientifique , technique et des
structures économiques.

Dans les derniers décennies le progrès a connu une
plus grande poussée que tout au long des siècles derniers.
Aussi les structures de la société humaine bougent-elles et se
trouvent - elles dans un processus de constantes adaptations aux
nouveaux impératifs de la vie moderne.

Grâce à la technique et au progrès scientifique l'homme
s'est plus ou moins libéré des servitudes d'un travail corporel
éreintant. Les résultats de la scolarité aidant il prend dans
une mesure toujours croissante conscience de sa liberté et de
l'égalité des hommes dans la société humaine.

Au fil du siècle dernier il a conquis , parfois au prix et malgré de sanglantes répression⁴, ses droits politiques, le droit de vote et il participe sans aucune entrave à la gestion du pays.

Mais cette évolution de démocratisation de la vie en société n'est pas encore venue à son terme . D'importants secteurs se trouvent encore dans une configuration ancestrale , tels les entreprises , où les ouvriers et employés sont astreints de passer le plus clair de leur temps . Le domaine des écoles, des universités , n'est pas épargné par ce renouveau parfois révolutionnaire et même l'emprise tant spirituelle de la religion et des églises ne peut se dérober aux exigences toujours plus pressantes des réformes de l'heure.

L'histoire nous apprend que ces courants d'idées et d'idéologie de l'égalité des hommes et des applications pratiques qui s'en dégagent sont irrésistibles dans leur progression, malgré un lent mûrissement des doctrines et malgré les obligatoires escarmouches de retraite des forces conservatrices.

De tous les temps l'homme scrute l'avenir ; plutôt que de subir son destin , il veut^{le} forger lui-même , sciemment et intelligemment avec toutes les conséquences que lui imposent ses responsabilités.

Il faut donc prévoir cette évolution , préparer cette prise de responsabilité dans tous les domaines de la vie en société, notamment sur le plan des entreprises à l'heure actuelle .

Par trop retarder cette constante métamorphose de la coopération sociale , par trop opprimer ce besoin de participer à la gestion de la vie microéconomique et d'assumer une coresponsabilité ne conduirait qu'à une impasse.

Nos membres marquent par conséquent leur satisfaction de ce que le gouvernement est décidé à introduire par voie légale les comités mixtes d'entreprises et la cogestion .

Ils approuvent les constatations pertinentes contenues dans l'exposé des motifs du présent projet à examiner. Sans verser dans un syndicalisme qui cherche plutôt par la voie radicale de luttes sociales à réaliser une amélioration de la situation des travailleurs , notre classe ouvrière fait confiance dans l'Etat aux fins de leur garantir par un processus d'évolution, certes à ^{des} leurs yeux beaucoup trop lent , le minimum de droits démocratiques dans l'entreprise qui lui reviennent.

Nos membres font nettement le partage entre l'action syndicale , le rôle revendicatif des délégations ouvrières et la cogestion , accordant la participation à la vie , à la gestion de l'entreprise , sans caractère revendicatif , dans le sens d'une collaboration , de coopération et de droits égaux entre les représentants des facteurs travail , capital et "management".

Il ne s'agit aucunement , comme le font craindre certains échos de milieux patronaux de substituer le centre de décision des entreprises concernés par la cogestion , ni de détruire ou d'entraver à plus ou moins longue échéance l'unicité de décision de la direction des entités économiques.

En outre il paraît superflu de répondre aux conjectures que le présent premier pas vers une réelle cogestion , où chaque partie s'engage à prendre ses responsabilités , viserait le but final de l'autogestion des entreprises par les travailleurs à l'instar du système yougoslave . Notre système économique ne s'y prête de loin pas.

L'information , la consultation et le contrôle des grandes options sont les pivots sur lesquels devra se baser le nouvel esprit démocratique dans les entreprises , pour que les facteurs du travail , du capital et du management se complètent réciproquement en vue d'une production et d'une répartition optimales.

A l'instar de la vie politique , communale ou nationale, où les pouvoirs exécutifs ne se trouvent nullement entravés par les règles du jeu démocratique , l'organisation d'une démocratie économique , en l'occurrence la cogestion dans les entreprises , réunirait les forces jusqu'ici antagonistes dans leurs aspirations, pour les atteler à une seule préoccupation : accroître le rendement pour le plus grand bien de tous .

La cogestion dans les entreprises est une suite logique du forum de discussion à composition paritaire que représente depuis peu sur le plan national le conseil économique et social .

La cogestion est donc une revendication de notre temps qui dépasse même le secteur de l'économie . C'est un phénomène de notre société actuelle qui en soi ne poursuit pas des aspirations matérielles . Elle se place sur un niveau supérieur , où les travailleurs offrent leur collaboration honnête à la gestion des entreprises et par là s'engagent à assumer leur part de responsabilité .

L'on ne saurait se fermer plus longtemps au courant général de ces idées de cogestion , au risque de se voir débordé par des faits plus pressants.

Citons en guise de précisions de cette appréhension un passage d'une récente prise de position de Ludwig Rosenberg , président du D.G.B. en R.F.A. au sujet de la cogestion des travailleurs :

"Wer Mitbestimmung und Mitverantwortung der Arbeitnehmer ablehnt, wer Wirtschaftsunternehmen mit Kasernenhöfen vergleicht, wer Eigentumsbegriffe definiert wie zu Zeiten des Weberaufstandes als ganz persönliche und private Angelegenheit des Kapitalisten - der wird eines Tages erleben, dass er nichts mehr mitzubestimmen hat. Wer die Evolution nicht will, wird die Revolution bekommen. Das ist nicht unser Wunsch. Aber es ist die Lehre, die jeder aus der Geschichte ziehen kann!"

Les pensées introductives d'un article de N.M.

"De la vocation révolutionnaire" (cf. Luxbg. Wort, Perspectives du 3.10.1968) en pourraient servir de réplique et de sage conseil: "Le monde civilisé ne peut pas être sans révolutionnaires. Tous les hommes - et qui pensent - en conviennent. Les uns convaincus, contents, les autres, à regret, résignés. Mais ce monde a-t-il besoin de révolutions? C'est là une toute autre question, Ne suffirait-il pas de faire à temps les réformes nécessaires pour faire l'économie de révolutions, toujours coûteuses, rarement sans casse, parfois sanglantes? Pourquoi faut-il que des situations intenable, illogiques, non adaptées au temps, injustes finalement soient maintenues-par l'égoïsme des possédants, par la peur du changement, par simple paresse d'esprit - maintenues jusqu'au moment fatal, où l'orage éclate, parce que les mal traités, les mécontents n'y tiennent plus? "

Analyse des articles

=====

Ad article 1er nos membres acceptent le critère du nombre des salariés occupés, quoi qu'ils eussent préféré un mode de considération plus nuancé. L'ère de l'automatisation a commencé aussi en Europe, de sorte qu'on ne pourra plus se référer au seul nombre des personnes employées dans une entreprise pour toiser son importance. Le chiffre d'affaires et la somme du bilan offrent des dates qu'il serait utile de mettre en évidence pour apprécier l'importance particulière d'une entreprise aux fins d'y installer des comités mixtes, même si elle n'occupe que 100 salariés.

Il est même recommandé de limiter ce dernier nombre à 50 salariés. Le dernier alinéa de cet article stipule aussi que le Gouvernement demandera l'avis du Conseil Economique et Social avant d'instituer des comités mixtes dans les entreprises visées ci-haut . Nos membres recommandent de demander au préalable l'avis des chambres professionnelles intéressées.

Ad article 2 il serait selon l'avis de notre séance plénière , indiqué de prévoir d'une façon positive l'installation de comités mixtes dans les entreprises visées du secteur public. La formule vague que des règlements pourront déterminer les services publics où des comités mixtes seront institués ne devrait pas étendre outre mesure notre expectative de rallier toutes les entreprises importantes du secteur privé et du secteur public à la pratique de la cogestion .

Les articles 3 et 4 sont approuvés par nos membres dans leur forme actuelle . Toutefois il paraît nécessaire de mettre du personnel auxiliaire à la disposition du secrétaire pour l'aider à évacuer les travaux d'écriture .

Ad article 5 nous recommandons que les règlements grand-ducaux qui pourront fixer la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés pourraient être prises sur la base de propositions afférentes des syndicats représentatifs. Ces propositions devraient émaner de contacts arrangés à cette fin entre lesdites organisations.

L'article 6 a dévoilé une différence de vue entre la fraction du L.C.G.B. et les autres membres de notre chambre, en ce sens que la première ne marque pas son accord avec le texte du projet qui prévoit que les membres du comité mixte sont désignés par vote secret respectivement par les délégations et délégations centrales du personnel . Ces camarades sont d'avis que la répartition des sièges au comité mixte devrait se faire selon l'influence dont peuvent se prévaloir les différents syndicats parmi les salariés de l'entreprise visée.

La base tangible de cette appréciation serait donnée par le résultat des plus récentes élections pour les délégations ouvrières.

Le deuxième alinéa de cet article dit que les représentants du personnel au comité mixte ne faisant pas partie des effectifs de l'entreprise dans laquelle est institué le comité mixte, devront être désignés par les représentants des organisations professionnelles des travailleurs les plus représentatives sur le plan national et proposés à cette fin par lesdites organisations.

La fraction du L.C.G.B. se prononce que ces délégués devraient être choisis et désignés par lesdites organisations professionnelles.

Le vote qui s'en suit a le résultat suivant : 10 voix pour le texte du projet et 5 contre en s'appuyant sur les propositions précitées.

L'article 8 est une suite logique de l'article 6. Les 5 membres de la fraction du L.C.G.B. sont contre le texte du projet tandis que les autres 10 membres votent pour. Le même résultat est obtenu lors du vote sur les articles 9, 10, 11 et 12 sur le champ d'action et la compétence des comités mixtes. La fraction L.C.G.B. est d'avis que cette activité se couvre en plus d'un point avec celle des délégations ouvrières et elle propose l'introduction de conseils d'administration mixtes.

A l'unanimité les membres proposent d'ajouter in fine de l'article 11 sub 6) "la répartition des bénéfices".

Ad article 15 la fraction du L.C.G.B. exprime ses appréhensions que par le biais du secret professionnel des informations qu'on pourrait raisonnablement attendre seraient refusées aux syndicats intéressés. Les autres 10 membres s'en tiennent au texte dont la teneur leur paraît suffisamment expliquée dans la partie du commentaire des articles.

L'article 20 stipule qu'un des commissaires aux comptes sera désigné par les délégations des salariés, ce qui rencontre l'approbation de 10 membres, tandis que les 5 membres du L.C.G.B. proposent que cette désignation est réservée aux membres du comité mixte ou aux syndicats contractants.

A l'article 21 10 membres approuvent le texte tandis que les 5 membres du L.C.G.B. plaident pour que les représentants des salariés aux conseils d'administrations des S.A. d'au moins 1000 salariés soient désignés non pas par les délégations ou délégations centrales mais par les syndicats les plus représentatifs sur le plan national.

Les autres articles ne donnent pas occasion à des remarques .

A part ces quelques détails nos membres approuvent le présent projet comme premier pas sur le nouveau terrain de la cogestion, revendiquée depuis des décennies par les salariés. Les droits et devoirs que réserve ce projet aux salariés ne représentent à leurs yeux que le strict minimum, qui ne pourra être qu'un point de départ pour l'évolution future dans ce domaine .

Le salariat est prêt à prendre ses responsabilités vis-à-vis des entreprises concernées et vis-à-vis de l'économie nationale .

Nos membres expriment finalement le voeu que le présent projet puisse se réaliser dans un très proche avenir .

Le secrétaire général , Le président ,

Jean GALLION

Albert CREMMER

CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYÉS PUBLICS
LUXEMBOURG

LUXEMBOURG, le 9 juillet 1968.

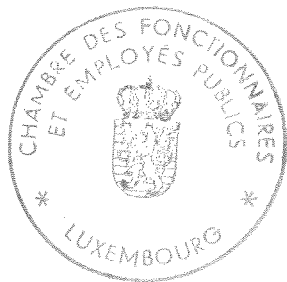
Monsieur le Ministre
de la Fonction Publique
L u x e m b o u r g

Monsieur le Ministre,

Pour votre information, j'ai l'honneur de vous transmettre en annexe l'avis que la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a fourni à la demande de Monsieur le Ministre du Travail sur le projet de loi concernant les comités mixtes et la cogestion des salariés dans les entreprises.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma plus haute considération.

Le Président de la Chambre
des Fonctionnaires et Employés publics,



Paul Phollet

CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYÉS PUBLICS
LUXEMBOURG

LUXEMBOURG, le 4 juillet 1968

Monsieur Antoine KRIER
Ministre du Travail, de la
Sécurité Sociale et des Mines
L u x e m b o u r g

Monsieur le Ministre,

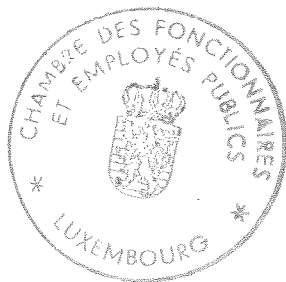
Me référant à votre lettre du 8 avril 1968, j'ai l'honneur de vous transmettre en annexe l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi concernant les comités mixtes et la co-gestion des salariés dans les entreprises.

Par même courrier, je fais parvenir 120 expéditions supplémentaires de cet avis aux bureaux du Ministère du Travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma plus haute considération.

Le Président de la Chambre
des Fonctionnaires et Employés publics,

M. P. Krier



CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYÉS PUBLICS
LUXEMBOURG

A V I S

sur le projet de loi concernant
les comités mixtes et la cogestion
des salariés dans les entreprises

A la demande de Monsieur le Ministre du Travail, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a l'honneur d'émettre son avis sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Ce projet de loi tend à introduire la participation effective des représentants du personnel à la vie économique et sociale des entreprises importantes. Visant à associer les travailleurs aux décisions intervenant dans le cadre des entreprises, ce projet de loi est le complément indispensable de la loi du 21 mars 1966 portant institution d'un Conseil Economique et Social, par laquelle les travailleurs ont été associés à la prise des décisions de politique économique et sociale sur le plan national.

Considération de principe

L'un des fruits de l'instruction généralisée dans les pays développés est la prise de conscience des salariés de leur importance comme facteur de l'économie. Après avoir pourvu au plus pressé quant à l'amélioration de leur condition matérielle et après avoir conquis une part au pouvoir politique, les salariés aspirent à la réalisation de la démocratie économique où, de "sujets de l'entreprise", ils deviendront "citoyens de l'entreprise" qui ont les mêmes droits de décision que les représentants du facteur capital.

Cette revendication salariale est posée depuis plusieurs décennies dans toutes les sociétés hautement industrialisées. Plusieurs pays ont déjà fait un pas décisif vers la démocratisation de leur économie dès le lendemain de la deuxième guerre mondiale.

Au Grand-Duché de Luxembourg, des essais pour introduire la cogestion des salariés furent entrepris par les Ministres Pierre Krier (en 1945), Nicolas Biever (en 1955) et Emile Colling (en 1963). Leurs projets n'ont cependant pu être réalisés

pour des raisons qu'il serait vain d'examiner dans le cadre du présent avis.

Cette nouvelle et quatrième tentative d'introduire la démocratie économique dans notre pays aura cependant plus de chances d'aboutir, car à côté du droit des travailleurs à la cogestion sur lequel se fondaient jusqu'ici les revendications salariales, un élément nouveau s'est fait jour, à savoir la nécessité d'associer les salariés à la prise des décisions économiques. En effet, les pays à haut développement économique sont à la recherche d'une formule permettant à la fois la régulation de la croissance économique et la correction de la répartition, en d'autres termes, d'une politique des revenus (cf. Exposé des motifs, Conclusions, p. 20, alinéa 1er). Or, cette politique économique et sociale présuppose l'octroi aux salariés - et l'acceptation par eux - d'une part de la responsabilité dans les directives élaborées au niveau gouvernemental ainsi que l'octroi aux salariés d'un droit de regard et de contrôle sur le plan de l'entreprise.

Les récents événements en France démontrent d'ailleurs que, si ce droit de contrôle consenti aux salariés n'est que théorique et si la stratégie économique ne vise que la croissance sans corriger la répartition, la paix sociale peut être gravement menacée.

En conclusion, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics est d'avis que la démocratisation de l'économie de notre pays est une nécessité économique et politique inévitable qui devra se faire et qui se fera le mieux dans un climat d'entente mutuelle sauvegardant la paix sociale. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics est donc pleinement d'accord avec les buts poursuivis par le projet de loi sous avis. Quant au détail des moyens mis en oeuvre, la Chambre estime qu'il convient d'en abandonner l'examen critique aux représentations professionnelles du secteur privé, vu que, dans la forme actuelle du projet, 21 articles sur 22 concernent exclusivement le secteur privé.

Or, c'est précisément ce dernier aspect du projet de loi qui suscite l'attention particulière de la fonction publique, laquelle se trouve manifestement tenue à l'écart du bénéfice des mesures envisagées. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics, se faisant l'écho des justes aspirations du salariat public, se permet de proposer dans le chapitre qui suit des amendements de nature à étendre une partie des mesures légales projetées à la fonction publique dans le but de l'associer, non pas à la direction des affaires publiques, mais à tout ce qui touche au statut et à la gestion du personnel, c'est-à-dire à tout ce qui concerne directement les fonctionnaires et employés publics.

La cogestion dans le secteur public

Après l'institution des délégations d'employés et des délégations ouvrières, le Gouvernement fait un nouveau pas en avant dans le secteur privé en proposant de légiférer sur l'institution de comités mixtes d'entreprise et sur la cogestion des salariés dans les sociétés anonymes.

Par contre, le projet reste muet pour ce qui est de la "participation" des fonctionnaires et employés publics à la gestion du personnel. Certes, la fonction publique possède sa chambre professionnelle, mais ses droits de regard sur les affaires du personnel sont bien limités et ne dépassent guère le caractère consultatif. D'ailleurs, dans ce domaine, le salariat public n'a été qu'assimilé aux autres catégories du salariat, et ceci encore avec un retard de 40 ans!

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics est d'avis que, dans le but de voir sauvegardés leurs intérêts, les salariés du secteur public ont les mêmes droits que les salariés des entreprises privées. Il serait donc juste et équitable que l'Etat-patron concède également et avant tout à ses propres salariés ce qu'il veut forcer les patrons privés à concéder aux leurs.

Naturellement, les attributions des représentations du personnel public doivent se mouvoir dans le cadre strict des affaires du personnel, notamment quant à son statut et à l'application des lois et règlements qui s'y rapportent. Toutefois, il ne suffit plus de ne lui réserver que le droit d'émettre après coup son avis dont il n'est que rarement tenu compte. Les nécessités de l'heure appellent des solutions qui sont à la mesure de notre temps. C'est dire que le personnel public doit être étroitement associé à la gestion de ses propres affaires. Cette association, cette participation doit se faire aux stades de l'élaboration et de l'application des mesures touchant de près ou de loin à son statut.

Aussi la Chambre demande-t-elle au Gouvernement d'instituer pour le secteur public, par le biais de la présente loi:

- 1) des délégations du personnel au niveau des administrations, offices et services;
- 2) des comités mixtes dans les services qui ont une gestion financière propre à but commercial;
- 3) des commissions paritaires qui, à l'échelon gouvernemental, sont associées à la gestion du personnel.

ad 1)

Au niveau des administrations, des délégations du personnel pourraient aplanir la majeure partie des difficultés qui surgissent inévitablement entre la direction et le personnel.

Ces délégations devraient avoir les mêmes attributions que les délégations des employés instituées dans le secteur privé.

Les modalités de composition et d'élection, par contre, devraient être fixées spécialement par des règlements grand-ducaux pour permettre de tenir compte des différents groupes de fonctionnaires et d'employés publics.

Les délégations d'employés du secteur privé adressent leurs rapports au Ministre du Travail qui est le "patron-protecteur" des travailleurs du secteur privé. Vis-à-vis des agents du secteur public cependant, les membres du Gouvernement représentent le patronat; ce ne serait donc pas un ministre qui devrait recevoir les rapports et les plaintes éventuelles des délégations du personnel public, mais un organe défendant les intérêts des salariés publics, p. ex. leur chambre professionnelle ou les commissions paritaires proposées.

ad_2)

Dans les entreprises publiques à but commercial, des comités mixtes pourraient fonctionner avec la même utilité que dans les entreprises du secteur privé. La Chambre ne voit aucune nécessité de leur fixer des attributions propres ou une composition spéciale; les articles 3 à 19 du présent projet de loi devraient leur être applicables. Par ailleurs, l'Etat-patron devrait servir de modèle au patronat du secteur privé, et les comités mixtes de ses administrations à but commercial aux comités mixtes des sociétés privées. Il y aurait donc intérêt à ramener à cent salariés le nombre-limite qui décide de l'institution d'un comité mixte afin de ne pas limiter le fonctionnement d'un tel organe à la seule Caisse d'Epargne de l'Etat.

ad_3)

Composées paritairement de représentants du Gouvernement et de représentants des fonctionnaires, les commissions paritaires seraient appelées à élaborer les projets de lois et de règlements qui concernent le statut des agents publics et à en surveiller l'application.

La composition de ces commissions paritaires devrait évidemment tenir compte des différentes carrières de la fonction publique.

Quant au mode de désignation des délégués du salariat, des élections semblent superflues, vu qu'elles auraient suivant toute probabilité le même résultat que les élections pour la Chambre professionnelle qui est déjà un filtrat des forces vives de la fonction publique.

Sur la base des considérations qui précèdent, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics propose donc au Gouvernement de remplacer l'article 2 du projet de loi sous avis par le texte suivant:

"Article 2

Section I

Dans tous les services, offices et administrations de l'Etat et des communes qui occupent régulièrement douze agents fonctionnaires ou employés au moins, il est institué des délégations de trois agents.

Les attributions et les modalités de fonctionnement de ces délégations sont celles fixées à l'article 24 et à l'article 25, 1 à 5, du texte coordonné du 20 avril 1962 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés, sauf que les attributions qui y sont confiées au Ministre du Travail sont exercées respectivement par la commission paritaire près le Ministre de la Fonction Publique et la commission paritaire près le Ministre de l'Intérieur prévues à la section III du présent article. Des règlements grand-ducaux fixeront les modalités de composition et d'élection des délégations.

Section II

Dans le secteur public, des comités mixtes d'entreprise sont institués dans tous les services à but commercial qui ont une gestion financière propre et qui occupent régulièrement cent salariés au moins.

Ces comités mixtes fonctionneront suivant les dispositions des articles 3 à 19 de la présente loi.

Section III

Paragraphe 1er

.....

Il est institué:

- une commission paritaire près le Ministre de la Fonction Publique;
- une commission paritaire près le Ministre de l'Intérieur.

Paragraphe 2

.....

Chacune de ces commissions paritaires se compose de:

- 1) six fonctionnaires du département respectif à désigner par le Ministre compétent;
- 2) six fonctionnaires en activité de service et appartenant:

a) pour la commission paritaire près le Ministre de la Fonction Publique:

- un à la carrière supérieure,
- un à la carrière moyenne du rédacteur,
- un à la carrière moyenne de l'instituteur,
- trois aux carrières inférieures;

Pour des affaires concernant plus particulièrement les employés non-fonctionnaires, l'un des membres des carrières moyennes et l'un des membres des carrières inférieures seront remplacés chacun par un employé non-fonctionnaire en activité de service dans une carrière du même niveau respectivement;

b) pour la commission paritaire près le Ministre de l'Intérieur:

- un à la carrière supérieure communale,
- un à la carrière moyenne du secrétaire ou du receveur communal,
- un à la carrière moyenne du rédacteur communal,
- trois aux carrières inférieures communales.

Les membres visés sub a) et b) ci-dessus sont désignés par la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics, siégeant en assemblée plénière, sur proposition des organisations professionnelles et par vote secret pour chaque mandat à pourvoir.

Le mandat de membre de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics est compatible avec l'exercice du mandat de membre d'une commission paritaire.

Ne peuvent faire partie des fractions des commissions paritaires visées sub a) et b) ci-dessus:

1. les présidents, vice-présidents, directeurs, sous-directeurs, chefs, chefs du personnel et préposés aux affaires du personnel des administrations, offices et services publics;

2. les commissaires, conseillers, conseillers adjoints et attachés de gouvernement;

3. les fonctionnaires et employés du Ministère de la Fonction Publique et du Ministère de l'Intérieur ainsi que les inspecteurs de l'Enseignement primaire.

Paragraphe 3

.....

La durée du mandat des membres de la commission paritaire est de quatre ans.

Si au cours de cette période un membre devait cesser ses fonctions pour une raison quelconque, il sera pourvu à son remplacement conformément au paragraphe 2 ci-dessus. Le remplaçant achèvera le mandat du membre qu'il remplace.

Le mandat des membres sortants peut être renouvelé.

Paragraphe 4

.....

Les noms, prénoms, fonction et domicile des membres de chaque commission paritaire seront publiés par voie d'avis au Mémorial.

Paragraphe 5

.....

La présidence de la commission paritaire est exercée à tour de rôle par un représentant du Ministère et par un représentant des fonctionnaires à désigner par son groupe. La durée du mandat de président est de deux ans.

La commission paritaire est convoquée par le président. Elle doit se réunir au moins une fois par mois ou si la majorité des membres d'un des deux groupes le demande.

Chaque commission paritaire désignera parmi ses membres un secrétaire qui est à choisir parmi les membres du groupe dont ne fait pas partie le président. Le secrétaire rédigera de chaque réunion un procès-verbal qui devra être approuvé par la commission paritaire lors de sa prochaine réunion. La durée du mandat de secrétaire est de deux ans.

Paragraphe 6

.....

Les commissions paritaires sont chargées de l'élaboration des avant-projets et projets de lois et de règlements qui concernent le statut des agents publics. Elles surveillent l'application des lois et règlements statutaires.

Elles ont le droit d'initiative en matière statutaire.

Paragraphe 7

.....

Pour autant que les commissions paritaires pourront être amenées à voter en conclusion de leurs délibérations, il y sera procédé par application du principe de la parité, en sorte que les deux groupes disposeront du même nombre de voix.

Si un ou plusieurs membres d'un des groupes d'une commission paritaire ne peuvent prendre part au vote, celui-ci se fera par le moyen d'une pondération appropriée des voix, en sorte que les deux groupes disposeront du même nombre de voix.

S'il y a égalité de voix, la question sera soumise au Conseil du Gouvernement qui prendra une décision motivée laquelle sera communiquée à la commission paritaire."

Si le Gouvernement accepte de prendre en considération les propositions ci-dessus, il y aurait évidemment lieu de remanier la disposition du projet de loi aux fins de regrouper sous un titre spécial les nouveaux textes concernant le secteur public.

Ainsi délibéré en séance plénière le 28 juin 1968.

Le Secrétaire,



Le Président,



CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYÉS PUBLICS
LUXEMBOURG

LUXEMBOURG, le 19 juin 1968.

Monsieur Théodore SUNNEN
20, rue Marie-Adélaïde
L u x e m b o u r g

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous transmettre en annexe une copie de la réponse que Monsieur le Ministre du Travail vient de donner à notre demande d'éclaircissement au sujet de l'article 2 du projet de loi concernant les comités mixtes et la cogestion des salariés dans les entreprises.

Il appert de cette lettre que, pour le Gouvernement, la question d'une cogestion des agents publics aux affaires qui les concernent ne se pose pas au stade actuel. Or, tel n'est pas l'opinion des représentations professionnelles de la fonction publique qui, elles, demandent avec insistance une participation effective en matière statutaire.

Aussi le Bureau de la Chambre, après avoir pris connaissance du rapport circonstancié que la commission ad hoc a élaboré sous votre présidence, s'est-il vu amené à mettre l'accent, dans l'avis à fournir au Gouvernement, plutôt sur le point de vue de la fonction publique en matière de participation et sur les revendications afférentes, et d'abandonner aux représentations salariales du secteur privé l'examen critique des détails du projet de loi.

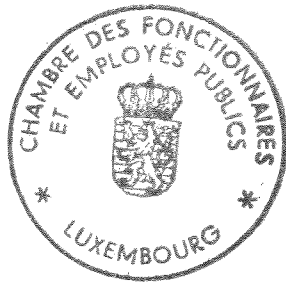
Avec l'accord des membres de votre commission et tout en regrettant de n'avoir pu vous contacter pendant votre congé, le Bureau a donc jugé opportun de soumettre aux délibérations de la prochaine assemblée plénière un projet d'avis partiellement remanié dont le texte vous parviendra sous pli séparé avec la convocation pour la séance plénière du 28 juin prochain.

Je tiens à vous remercier sincèrement, ainsi que les membres de votre commission, de l'efficacité et de la rapidité avec lesquelles vous vous êtes acquittés de votre mission.

Veillez agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

Pour le Bureau de la Chambre
des Fonctionnaires et Employés publics,

Le Président,



Paul Choisy