

Contribution des milieux économiques aux discussions tripartites en matière de politiques d'emploi

Les organisations patronales accueillent favorablement l'intention du Gouvernement de procéder à une évaluation critique des instruments de politique active en faveur de l'emploi dans le but d'optimiser leur efficacité, tout comme cela résulte d'un document de travail émanant de Monsieur le Ministre du Travail qui a fait l'objet de discussions menées au sein du Comité Permanent de l'Emploi. Si cette volonté trouve l'approbation de l'UEL, il n'en est pas ainsi pour une série de solutions esquissées et qui ont fait l'objet d'observations critiques par les représentants patronaux audit Comité (I).

L'UEL voudrait néanmoins signaler d'emblée le support que les milieux économiques sont déterminés à donner aux instruments en question et en particulier aux « mesures en faveur de l'emploi », assumant ainsi pleinement la part de responsabilité sociale qui leur revient dans une approche solidaire dans la lutte contre le chômage (III).

Les organisations patronales estiment cependant que la lutte contre le chômage ne peut se limiter au seul exercice, bien qu'utile, de réagencer les instruments de politique active en faveur de l'emploi, mais qu'elle doit s'inscrire pour être efficace dans un concept global dégageant des mesures de différentes natures et cohérentes entre elles (II).

Aussi la présente a-t-elle pour objet d'affiner et de concrétiser en cette matière la contribution de l'UEL au programme de réforme que le Gouvernement se propose d'établir dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

I. Analyse critique des mesures de réforme présentées au Comité permanent de l'Emploi

A. Les mécanismes de préretraite

L'instrument de crise que constitue la « préretraite ajustement » est discuté dans la note du MTE sur base de critères de coût pour le Fonds pour l'emploi, d'où la suggestion des auteurs de réduire la participation financière de l'Etat. Il échet néanmoins de constater qu'une réduction d'une envergure telle que préconisée ferait que l'instrument serait anéanti en tant que tel. Or, la préretraite qui a fait ses preuves et qui constituait la clé de voûte de l'architecture du soi-disant modèle luxembourgeois au cours des années de crise suivant le choc pétrolier des années 1970 devrait être gardé dans l'arsenal législatif pour servir dans des situations exceptionnelles. L'UEL estime donc opportun de maintenir dans ses conditions actuelles l'instrument, mais que son application pourrait être maniée d'une façon plus restrictive et limitée à des véritables situations de crise. En tout état de cause, des remaniements éventuels ne devraient pas influencer sur les accords politiques conclus en la matière dont les effets se situent en partie ou en entier dans le futur.

La préretraite solidarité ainsi que celle des travailleurs postés constituant davantage des mesures de sortie de la vie active que de mesures au service des politiques de l'emploi, elles devraient être amendées pour suivre la logique générale d'allongement des carrières professionnelles et ce tant pour des considérations de taux d'emploi que de financement de sécurité sociale.

B. Les indemnités de chômage

Ces indemnités, sans abandonner leur caractère pécuniaire décent devant permettre aux allocataires, considérés par rapport à leur situation de revenu familial, de rechercher un nouvel emploi dans des conditions correctes, doivent inciter au retour au marché de l'emploi et ce dans les plus brefs délais. Aussi la durée d'allocation doit-elle être réduite de façon sélective et le montant des allocations agencé de façon dégressive.

En ce qui concerne l'allocation réglée aux jeunes sortants d'école et en particulier aux jeunes en situation de rupture scolaire, il échet de constater qu'elle n'est pas en ligne avec une politique d'optimisation des qualifications scolaires mais plutôt de nature sinon à provoquer des abandons scolaires à créer une mentalité d'assisté auprès des jeunes alternant entre mesures en faveur de l'emploi indemnisées et périodes de chômage indemnisées. Cette dernière réflexion s'applique d'ailleurs à l'intégralité des demandeurs d'emploi. Il s'ensuit que les allocations en question, de même que celles accompagnant les mesures en faveur de l'emploi, doivent être revues, voire abolies.

C. Les sources de financement alternatives

La note de discussion du MTE relève à juste titre, suivant en cela l'analyse d'une étude commandée en 2003 par le Comité Permanent de l'Emploi, que le congé parental ne constitue pas un instrument utile de politique d'emploi. La question de la prise en charge de son coût est partant pertinente, tout comme celle par ailleurs de l'importance et de la durée de l'indemnité l'accompagnant. Comme ce type de congé comporte une gêne certaine pour les entreprises, des actions tendant à instituer des pools de remplaçants devraient être revigorées dans les professions où cela s'avère opportun afin d'en atténuer les effets négatifs. Il coule de source que la formation qui est dispensée aux membres de ce réservoir est de nature à augmenter leur employabilité sur le marché de l'emploi.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire au profit des personnes inaptes pour exercer leur dernier poste de travail et bénéficiant d'un reclassement interne, il n'est pas concevable de grever les caisses de pension de ces charges qui ne relèvent pas de leur objet. Toutefois, un plafonnement de cette indemnité à l'instar de l'indemnité du chômage pourrait être utilement envisagé. Il ne serait pas opportun aux yeux de l'UEL de faire bénéficier immédiatement les personnes en voie de reclassement externe de l'indemnité d'attente sans passer par le régime du chômage.

L'objectif recherché pour l'UEL doit être celui de soulager le Fonds pour l'emploi par une politique de l'emploi efficiente plutôt que de le décharger au détriment d'autres caisses ou budgets, tout comme cela est préconisé par le MTE.

II. L'établissement d'un concept global et cohérent de politique de l'emploi

A. La mobilité de l'emploi

L'UEL se doit de réitérer à cette occasion sa conviction que la lutte contre le chômage doit s'inscrire dans un concept plus global de politique en faveur de l'emploi englobant aussi des aspects de droit du travail qui permettent d'aboutir à une plus grande mobilité des personnes sur le marché du travail. Celle-ci constitue en effet un préalable à une intégration plus dynamique des effectifs inscrits comme demandeurs d'emploi à l'ADEM au marché du travail, d'un côté, et à un ressourcement optimal des entreprises en personnes présentant les compétences et profils requis, de l'autre. L'UEL renvoie pour le surplus aux propositions concrètes qu'elle a formulées à cet égard dans sa contribution au plan de réformes en question. Il s'agit en l'occurrence

- de faciliter le recours au contrat de travail à durée déterminée et d'allonger la durée des contrats en question ;
- d'allonger les périodes d'essai dans les contrats de travail devant stimuler l'embauche de personnes difficilement plaçables ;

- de faciliter le recours au prêt temporaire de main-d'œuvre ;
- de revêtir davantage de dispositions du droit du travail, notamment en matière d'organisation du travail, d'un caractère supplétif, ce afin de permettre aux partenaires sociaux de conclure en toute sécurité juridique des arrangements spécifiques pouvant dévier des solutions uniformes imposées par le législateur pour mieux répondre aux ambitions des parties concernées ;
- de retirer aux revenus de remplacement les éléments dissuadant les allocataires de rechercher un nouvel emploi ;
- d'appliquer des grilles de salaires reposant davantage sur les compétences et les performances que sur l'âge ou l'ancienneté dans l'intérêt de l'employabilité des travailleurs âgés ;
- d'optimiser les services d'intermédiation de l'ADEM et de réagencer les mesures pour l'emploi sur la base des enseignements à tirer des études et des rapports respectifs en voie d'élaboration ;
- enfin, dans une optique de rendre le travail plus attractif, de revoir la disposition qui crée des droits à des jours de congé de récréation pendant les périodes d'absence prolongée pour maladie, maternité etc.

B. La création de l'emploi

Le concept du maintien de l'emploi que le Gouvernement envisage de concrétiser sous peu est de nature à contrecarrer largement l'objectif de la création de l'emploi. Or, l'UEL préconise un recentrage de la politique de l'emploi vers la création d'emploi. Dans ce contexte il convient de souligner que ce dernier objectif est d'autant plus prometteur que l'économie luxembourgeoise a généré par le passé en moyenne annuelle un nombre important de nouveaux postes rejoignant en nombre absolu presque celui des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. Le défi à relever est partant de maintenir ces performances à l'avenir, voire de les augmenter et d'en faire profiter par le biais de la mise en place du concept préconisé dans une proportion plus élevée les demandeurs d'emploi en question.

C. L'institution d'un salaire social minimum de formation

L'UEL partage le constat du Professeur Fontagné sur les effets néfastes du niveau élevé du salaire social minimum qui exclut de l'emploi les travailleurs à faible productivité. L'introduction d'un salaire minimum qui affranchirait les entreprises d'une partie du salaire n'ayant pas de contrepartie en termes de valeur ajoutée et à former les jeunes salariés pour justifier le montant du salaire social minimum ne manquerait pas d'avoir un impact favorable sur l'emploi de ces personnes.

La mise en œuvre tant d'un salaire social minimum formation que d'un plafonnement de l'adaptation automatique des salaires à l'indice des prix tels que préconisés par l'UEL dans sa susdite contribution au plan de réformes constitue un maillon indispensable de cette politique de relance de l'emploi. Aussi les organisations patronales estiment-t-elles

indispensable que les discussions en question soient entamées dans une prochaine réunion du Comité de coordination tripartite.

D. Les initiatives sociales en faveur de l'emploi

Ces initiatives, dans la mesure où elles s'occupent de personnes qui sont implaçables sur le « premier marché de l'emploi » à défaut d'encadrement spécifique soutenu, peuvent apporter à leur tour une contribution valeureuse à l'augmentation de l'employabilité des personnes en question. Toutefois, l'entorse au jeu de libre concurrence que constitue notamment leur statut financier favorable tenant à l'intervention financière des pouvoirs publics ne peut se justifier que dans la mesure où leur finalité exclusive et véritable se porte vers la réintégration des personnes en question et qu'elles limitent leur rayon d'action aux domaines d'activité où une offre émanant du secteur privé est insuffisante ou inexistante.

E. La réforme de l'ADEM

La mission d'intermédiation de l'ADEM constitue le point d'intersection de toutes les politiques actives en faveur de l'emploi. Il importe partant que l'accomplissement de cette mission soit à la hauteur des enjeux. Toute réforme de politique en la matière risque de ne pas porter au résultat voulu si cette mission n'est pas améliorée. Ainsi il importe, et sans vouloir anticiper les résultats de l'étude OCDE en cours, d'affiner l'analyse du portefeuille de compétences que constituent les fichiers d'inscription à l'ADEM. Celle-ci ne peut servir d'interlocuteur valable que si elle dispose de données complètes et précises sur les compétences des personnes à placer sur le marché du travail. A défaut elle ne pourra pas servir d'organe d'intermédiation valable pour les entreprises entraînant des conséquences néfastes sur le niveau du chômage. L'institution des consultants relevant des différents secteurs économiques a montré que le dialogue entre intervenants sur le marché s'est amélioré. Il s'agit donc pour l'ADEM de s'assurer que les placeurs auxquels revient un rôle clé dans le processus d'embauchage puissent exercer leur mission avec davantage de professionnalisme, qualité indispensable pour intégrer en plus grand nombre les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM sur le marché du travail. Il serait judicieux que l'accompagnement que l'ADEM offre aux demandeurs d'emploi soit focalisé davantage sur la présentation que ceux-ci sont supposés faire de soi-même lors des entretiens d'embauche, ceci en tenant compte également du fait que bon nombre de directeurs du personnel ne maîtrisent pas la langue luxembourgeoise.

F. L'orientation professionnelle

L'UEL accueille favorablement les réflexions du MTE concernant l'organisation de l'orientation professionnelle. En sus des idées avancées en la matière, les organisations patronales estiment que l'orientation doit par ailleurs devenir plus prospective tablant sur les besoins du futur. Cette approche devant éviter à l'avenir une inadéquation des qualifications par

rapport au marché du travail doit être basée sur des études prospectives concernant les qualifications requises dans les différents secteurs et branches économiques à l'instar de celle réalisée récemment pour le secteur d'activité des TIC dans le cadre du projet « Innosertion ». Il va sans dire que les programmes scolaires doivent être adaptés en fonction des enseignements tirés de ces études.

III. Apport particulier des entreprises aux efforts tendant à endiguer le chômage

Dans le cadre des « mesures » actuellement en place, les organisations patronales se proposent de porter leur effort principalement sur l'augmentation de l'employabilité des jeunes demandeurs d'emploi en donnant un nouvel élan à la création de postes d'apprentissage, d'un côté, et à la conclusion de stages d'insertion, de l'autre. La population cible comprend ainsi tant les jeunes qui aspirent à accomplir leur formation initiale par le biais de l'apprentissage que ceux qui disposent déjà d'une formation initiale mais qui nécessitent une formation pratique sur le tas, moyennant stages d'insertion, afin de leur permettre d'accomplir leurs futures tâches professionnelles. Enfin l'institution d'un salaire social minimum formation s'adresserait utilement à la fois à ceux qui disposent déjà d'un contrat de travail mais dont la productivité est insuffisante par rapport à leur salaire et à ceux qui, faute de qualification, n'ont pas encore trouvé d'emploi.

A. L'augmentation sensible des postes d'apprentissage

Aussi les chambres et fédérations patronales oeuvreront-elles auprès des entreprises afin d'augmenter de façon significative le nombre de postes d'apprentissage et de permettre ainsi à un nombre accru de jeunes d'entamer une telle formation. Ainsi, le secteur de l'artisanat envisage de porter le nombre des jeunes sous contrat d'apprentissage auprès de ses ressortissants de quelque 1300 à l'heure actuelle à 2000 postes d'apprentissage à partir de l'exercice prochain. Pour les secteurs de l'industrie et du commerce le but consisterait à augmenter le nombre de postes d'apprentissage de 300 unités par an. Il convient de rappeler dans ce contexte que le secteur horeca a des vacances de postes d'apprentissage dépassant la centaine.

Par ailleurs, les chambres professionnelles patronales se proposent de sensibiliser par le biais des conseillers d'apprentissage les jeunes détenteurs d'un CATP qui ne trouvent pas d'emploi, en l'occurrence ceux ayant reçu une formation d'employé de bureau, dans le but de les réorienter moyennant requalification vers un autre métier.

B. Les stages d'insertion

En ce qui concerne les stages d'insertion, les organisations s'efforceront de multiplier les conventions cadres à conclure en l'occurrence entre les entreprises ou les fédérations sectorielles et chambres professionnelles

patronales, d'un côté, et l'ADEM, de l'autre, permettant d'accueillir des jeunes en stage en milieu professionnel. Ce seront surtout les entreprises relevant de l'industrie et du secteur financier qui seront invitées à utiliser davantage comme par le passé de cette voie de formation pour permettre ainsi à un nombre plus important de jeunes inscrits à l'ADEM de parfaire leur formation et de disposer ainsi des meilleurs atouts pour se positionner sur le marché du travail.

A noter dans ce contexte que la durée des stages d'un an telle que prévue actuellement par la législation en place peut s'avérer insuffisante pour certaines tâches professionnelles en présence d'un environnement de travail toujours plus complexe.

Il est bien entendu que les pistes esquissées ci-avant ne constituent pas les seuls moyens à mettre en œuvre. Ainsi l'opportunité d'encourager de façon ciblée le recours à d'autres « mesures », tels les contrats d'auxiliaire temporaire sera également examinée.

Les organisations patronales lanceront cette campagne à l'adresse de leurs membres dans les buts susénoncés au cours des semaines à venir mais aussi afin de pouvoir cibler davantage les actions à entreprendre ensuite de concert avec les instances publiques concernées, dont la mise en œuvre pourra se faire utilement dans le cadre de groupes de travail à composition multiple.

C. La solidarité intrasectorielle

L'annonce de plans sociaux a dans le passé déclenché à plusieurs reprises une activité de prolifération initiée par la fédération sectorielle d'un relevé de compétences que présentent les personnes touchées entre entreprises d'un secteur avec comme résultat que pour une très large majorité de salariés un recours au chômage a pu être évité. Cette façon pragmatique de procéder qui a été initiée notamment dans le secteur bancaire pourra utilement être transposée à d'autres secteurs économiques.

En guise de conclusion, l'UEL voudrait réitérer sa conviction que seule cette approche globale - incorporant l'ensemble des pistes mentionnées ci-dessus et tenant compte pour le surplus des enseignements à tirer des études OECD et CEPS en cours concernant respectivement l'amélioration de la mission d'intermédiation sur le marché du travail de l'ADEM et l'efficacité des différentes « mesures en faveur de l'emploi » - permet d'aboutir à une réduction sensible du chômage au Luxembourg.

UEL, le 18 novembre 2005