



Avis de la CSL sur la réforme de l'ADEM

Une réforme nécessaire, mais insuffisante

Lors de son Assemblée plénière du 15 février 2011, la Chambre des salariés, sous la présidence de Jean-Claude Reding, a analysé le projet de loi ayant pour dessein de réformer de manière profonde et structurelle l'Administration de l'emploi (ci-après ADEM).

La Chambre des salariés ne désapprouve pas l'esprit de ce projet de loi, mais l'estime insuffisant pour atteindre le but que lui assignent ses auteurs.

Un changement d'approche symbolique ?

Selon les auteurs du projet, l'objectif de cette réforme est de passer d'une approche de simple gestion du chômage par une administration à une approche proactive de promotion et développement de l'emploi, et ce dans une logique de véritable service au client. Ce changement d'optique est à saluer et se reflète pour l'instant surtout dans le changement de terminologies : l'Administration de l'emploi devient l'Agence pour le Développement de l'Emploi, le placeur devient conseiller professionnel, la convention d'activation du demandeur d'emploi devient une convention de collaboration, les assignations deviennent des propositions d'emploi.

Si ces modifications peuvent évidemment trouver l'appui de la CSL, il n'en reste pas moins que l'ADEM continue à jouer un rôle quelque peu ambivalent : d'un côté, elle se veut dorénavant être un prestataire de service, un partenaire donc à pied d'égalité pour le demandeur d'emploi mettant l'accent sur son accompagnement personnalisé ; d'un autre côté, elle continue à jouer le rôle d'administration qui contrôle, sanctionne et octroie uniquement une aide conditionnelle. Or, un meilleur accompagnement personnalisé du demandeur ne nécessite pas inévitablement la surveillance et des sanctions.

Deux poids, deux mesures

Par ailleurs, l'approche par rapport aux employeurs est tout à fait différente, à savoir beaucoup plus indulgente. De nombreuses entreprises ne respectent pas leur obligation légale de déclaration des postes vacants. Les auteurs du projet semblent excuser quelque peu les employeurs en trouvant différentes explications à leurs réticences, à savoir la non satisfaction avec le service offert, la lenteur des procédures ou encore la non disponibilité de main-d'œuvre qualifiée répondant à leurs besoins.

En suivant ce raisonnement, on peut aussi considérer que les employeurs n'ont à respecter leurs obligations légales envers l'ADEM que si elle leur est utile, que si le service qu'elle leur apporte les satisfait. L'approche est complètement différente envers les demandeurs d'emploi, qui sont sanctionnés, le cas échéant, dès leur



premier faux pas par un retrait ou une suspension de leurs droits à indemnité, par exemple.

Or la violation de l'obligation de déclaration des postes vacants constitue un non respect des efforts des demandeurs d'emploi, rend difficile l'exercice des missions de l'ADEM et peut entraîner une charge supplémentaire pour les deniers publics.

Opposition au profilage du demandeur d'emploi

La CSL est fort critique face au classement des demandeurs d'emploi dans différentes catégories en fonction de leur degré d'«employabilité». Ce profilage comporte le danger évident d'une stigmatisation injuste et inefficace de certains demandeurs d'emploi. Ceux classés dans la dernière catégorie seront considérés comme « non plaçables » et ne se verront proposer aucun poste. En effet, cette catégorisation ne rend pas une image fidèle du demandeur d'emploi, mais est très réductrice et présente en outre un risque de subjectivité dans le chef de la personne l'opérant.

La Chambre des salariés estime donc plus efficace et plus objectif de soumettre chaque demandeur d'emploi nouvellement inscrit à un bilan de compétences pour analyser les compétences professionnelles et personnelles, définir un projet professionnel, vérifier les aptitudes et motivations par rapport à ce projet et envisager les différentes étapes permettant sa mise en œuvre.

Renforcer le rôle des syndicats et des employeurs dans la commission de suivi épaulant l'ADEM !

Le projet en tant que tel ne comprend pas beaucoup d'innovations majeures ; les changements d'approches doivent se faire essentiellement dans le cadre du fonctionnement quotidien de l'ADEM et seront, le cas échéant, fixés par règlements internes.

Dans ce contexte, la CSL salue d'autant plus la création d'une commission de suivi à composition tripartite qui devra pouvoir jouer un rôle central dans le domaine de l'emploi. Aux yeux de la CSL, cette commission devrait être un organe de réflexion et d'impulsion, qui devrait discuter du contexte économique, des problèmes à résoudre ainsi que des solutions à envisager.

Toutefois, le projet de loi ne rend pas obligatoires les avis de cette commission de suivi. Pour que cette commission puisse jouer efficacement son rôle, sa saisine doit être systématique pour tous les actes et projets relatifs à la politique de promotion de l'emploi et aux activités de l'ADEM, ainsi qu'à l'organisation et le fonctionnement de celle-ci. Il faudrait également renforcer le caractère tripartite de cette commission et sa représentativité en augmentant le nombre des représentants des salariés et des employeurs.

Dans son avis, la CSL élabore une proposition de texte concrète sur le rôle, la composition et le fonctionnement de cette commission de suivi.

Absence d'un renforcement pourtant indispensable des mesures de maintien dans l'emploi et du dialogue social

De toute évidence, notamment au vu de la situation particulière du marché de l'emploi luxembourgeois, même la meilleure réforme de l'ADEM ne suffira pas à elle seule pour constituer un vrai remède à la problématique actuelle du chômage.



La politique « active » de l'emploi ne doit donc pas commencer seulement au moment où une personne se trouve déjà au chômage. La réforme de l'ADEM aurait donc dû être plus globale et s'accompagner notamment d'un renforcement du dispositif préventif des mesures de maintien dans l'emploi et de formation continue afin d'éviter que les salariés menacés dans leur emploi ne tombent au chômage.

A ce titre, la CSL souhaite rappeler la nécessité d'une réforme globale au niveau du dialogue social dans les entreprises donnant aux représentants du personnel un réel pouvoir de codécision en matière de ressources humaines. Ainsi pourraient être mises en place des vraies politiques de gestion anticipative du personnel.

L'intégralité de l'avis de la CSL se trouve sur www.csl.lu.

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T. 48 86 16-214 - sylvain.hoffmann@csl.lu

Luxembourg, le 01 avril 2011

Communiqué N°8