Rapport d'activité 2003

Ministère du Travail et de l'Emploi

Administration de l'Emploi (ADEM)

Inspection du Travail et des Mines (ITM)

Ecole Supérieure du Travail (EST)

Office National de Conciliation (ONC)

Ministère du Travail
et de l'Emploi

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

I. Textes adoptés en 2003

1. Loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Doc. parl. n° 5143A)

La loi a pour objet principal de proroger à durée déterminée respectivement à durée indéterminée la validité de certaines dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Elle comprend en outre quelques menues modifications législatives d'ordre plus technique consistant notamment à clarifier la base légale de certaines pratiques administratives intimement liées à la mise en œuvre de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Elle prévoit finalement certaines nouveautés comme l'abolition du permis d'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une rente ou pension de vieillesse, le financement de mesures de qualification individuelle pour demandeurs d'emploi ou encore une prolongation du congé pour raisons familiales pour enfants handicapés, qui rentrent parfaitement dans la philosophie à la base de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

1.1. <u>La limitation de la validité de certaines dispositions de la loi dite PAN</u>

La date du 31 juillet 2003 a joué un rôle pour deux séries de dispositions :

1.1.1. celles dont la durée de validité est limitée au 31 juillet 2003, qui figurent à l'article XXX de la loi modifiée du 12 février 1999

1.1.2. celles relatives au congé parental

1.1.1. L'article XXX de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998 avait, dans son deuxième paragraphe, limité la validité de certaines dispositions au 31 juillet 2003, étant entendu que les effets financiers, administratifs et autres attachés à des opérations effectuées sur base des textes en question avant la date précitée continueront leurs effets jusqu'à la limite, le cas échéant prévue par les divers textes applicables.

Il s'agit principalement:

- de l'augmentation du taux de remboursement aux employeurs en cas d'embauche de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou la profession en question dans le cadre de certaines mesures en faveur de l'emploi

- de l'incitation financière à l'employeur en cas de passage d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel d'un salarié âgé de 49 ans accomplis

- de l'obligation de consigner le résultat des négociations d'une convention collective de travail en matière d'organisation du travail, de formation, d'efforts en matière d'emploi et d'égalité des chances entre hommes et femmes

- des dispositions relatives à l'organisation du travail et notamment l'application d'une période de référence de quatre semaines moyennant établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) respectivement la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par voie conventionnelle.

1.1.2. L'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales dispose que

« Il sera procédé avant le 31 juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduit en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à temps partiel pour les enfants nés après le 31 juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale. »

La durée du congé parental va donc automatiquement être réduite en l'absence de l'entrée en vigueur, avant le 31 juillet 2003, d'une loi prévoyant la prorogation du régime actuel.

1.2. L'évaluation des effets des dispositions en question par le gouvernement et les partenaires sociaux

En date du 28 mars 2001, le Comité permanent de l'emploi a décidé de commander une étude quantitative et qualitative relative à l'évaluation du congé parental. L'étude en question a été réalisée par un consultant ayant établi un partenariat de longue date avec la Caisse Nationale des Prestations Familiales à travers des projets réalisés depuis 1998, et notamment l'assistance à la mise en place du congé parental (visites de plusieurs entreprises afin d'analyser les aspects d'échange de données et les systèmes informatiques; élaboration du formulaire de demande, mise en place de l'organisation au sein de la CNPF, etc).

En ce qui concerne les volets autres que le congé parental, le Comité permanent de l'emploi a mené le 19 juin 2002 une première discussion générale sur la

méthodologie à appliquer en matière d'évaluation de certaines dispositions de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Vu notamment les contraintes de temps, il a été décidé de procéder à une évaluation ponctuelle et de commander, auprès d'un expert externe, ayant déjà réalisé une évaluation générale des effets de la Stratégie européenne pour l'emploi sur les politiques nationales au Grand-Duché de Luxembourg, une analyse visant à:

- établir les corrélations entre certaines dispositions d'organisation du temps de travail avec l'évolution de l'emploi dans le cadre des entreprises sous conventions collectives de travail
- établir les liens de causalités entre les dispositions précédentes, élargies des aspects de formation continue et d'égalité entre les femmes et les hommes avec leurs effets sur l'emploi
- situer les effets de l'analyse ciblée sur les entreprises ayant souscrit des conventions collectives de travail par rapport au cadre de l'économie globale luxembourgeoise.

L'accompagnement et le suivi des deux études ont été confiés à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'Emploi (ORPE).

Les conclusions des deux études en question ont fait l'objet de discussions au sein du Comité permanent de l'emploi en date du 21 janvier 2003 et du Comité de coordination tripartie en date du 12 février 2003.

Les conclusions des deux études en question ont été remises aux membres de la Commission parlementaire spéciale "PAN", où elles ont fait l'objet d'échanges de vue avec les Ministres des départements ministériels compétents et sont disponibles sur le site Internet du Ministère du Travail et de l'Emploi.

1.3. Les modifications législatives d'ordre plus technique

Les dispositions concernant le sexe sous-représenté, prévues dans la loi du 12 février 1999, sont rendues applicables par une définition légale de la notion et la description d'une procédure pour leur mise en œuvre.

Des modifications législatives d'ordre plus technique consistent notamment clarifier la base légale de certaines pratiques comme les mesures d'insertion, l'indemnité de formation et les aides à la promotion de l'apprentissage pour apprentis adultes.

La loi prévoit finalement certaines nouveautés comme l'abolition du permis d'accès à l'emploi pour bénéficiaires d'une rente ou pension de vieillesse, le financement de mesures de qualification individuelle pour demandeurs d'emploi ainsi qu'une prolongation du congé pour raisons familiales pour enfants handicapés.

1. **Loi du 19 décembre 2003 portant :**

1) **Réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de partie d'entreprises ou d'établissements**

2) **Transposition de la Directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la Directive 77/187/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de partie d'entreprises ou d'établissements telles qu'elles ont été codifiées et abrogées par la Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001**

3) **Modification de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes**

4) **Modification de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail**

Cette loi transpose en droit national la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

Dans un souci de sécurité et de transparence juridiques, la définition de la notion de transfert contenue dans la loi prend en compte tant le texte de la directive que la définition qui s'est dégagée dans les nombreux arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Est considéré comme transfert au sens du texte en question celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire. Cette définition consacre la jurisprudence très large en la matière de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Afin de garantir le maintien des droits des travailleurs, le texte dispose que les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont transférés au cessionnaire et que le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement ne peut pas constituer en lui même un motif de licenciement.

Pour ce qui est des obligations qui, à la suite d'un contrat ou d'une relation de travail, sont venues à échéance avant la date du transfert, le texte de loi instaure une responsabilité solidaire entre le cédant et le cessionnaire.

De plus, le texte fait usage de la faculté proposée par la directive d'appliquer les dispositions relatives au maintien des droits des salariés et à la protection contre le licenciement au transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant et se trouvant sous le contrôle d'une autorité publique compétente.

Dans le but de favoriser le maintien de l'emploi dans un tel cas de figure, le texte prend l'option de prévoir que le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, peut, ensemble avec les représentants des travailleurs et les syndicats représentatifs sur le plan national, convenir de modifier les conditions de travail du travailleur pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

Mise à part la protection du statut et de la fonction des représentants des travailleurs, le texte vise à garantir la mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation en cas de transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement.

Ainsi, le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés, ou à défaut de délégation, les travailleurs concernés directement, en temps utile avant la réalisation du transfert, respectivement avant l'affectation directe des travailleurs dans leurs conditions de travail, sur la date fixée ou proposée pour le transfert, sur son motif, sur ses conséquences juridiques, économiques et sociales et sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

II. Projets de lois

1. Projet de loi relative à la lutte contre le chômage social (Doc. parl. n° 5144)

Au cours de l'année 2002, les services du Ministère du Travail et de l'Emploi ont finalisé un projet de loi tendant à doter les initiatives dites initiatives sociales en faveur de l'emploi d'un cadre légal, dans le triple but :

- de leur donner une assise définitive;
- d'en accroître l'efficacité sur le marché de l'emploi par la coordination de leur développement;
- d'en augmenter la transparence financière.

Le fait de légiférer dans la matière concernée se situe par ailleurs dans l'esprit de la déclaration gouvernementale du 12 août 1999, qui dispose que :

"*On combat mieux et plus rapidement le chômage par le travail. Le Gouvernement est prêt à continuer et à intensifier la politique active du marché de l'emploi*."

L'accord de coalition prévoit que " *En référence à une motion de la Chambre des Députés, adoptée à l'unanimité, sur les emplois d'utilité socio-économique et face*

aux nouveaux besoins dans la société sur le plan de l'économie sociale (souvent qualifiés "d'emplois de proximité"), la possibilité de conférer un statut à ces travaux sera examinée tout en prenant garde de ne pas favoriser la création d'un marché de l'emploi parallèle. Une meilleure association des PME sera visée en outre".

Les initiatives actuellement en place ont comme but commun la prise en charge de personnes éloignées du marché du travail, d'en améliorer l'employabilité par la formation et par le travail ainsi que la gestion de structures adaptées aux besoins spécifiques de la population cible en question. La lutte contre le chômage résiduel qui est de nature avant tout sociale ne peut en effet que passer par une prise en charge individuelle des chômeurs.

Accès réservé aux chômeurs difficiles à placer

Le projet limite l'accès aux initiatives en question en principe à la catégorie de demandeurs d'emploi, qui après une durée d'inscription de six mois auprès de l'Administration de l'Emploi (ADEM), ne sont pas engagés ni dans un contrat de travail ou d'apprentissage ni dans une mesure en faveur de l'emploi. Le nouveau texte n'a donc nullement pour objet de se substituer aux instruments traditionnels dont dispose l'ADEM ni de mettre en place une mesure parallèle mais de prendre en charge ceux parmi les demandeurs d'emploi qui ont un profil professionnel et surtout social tel que les moyens classiques de lutte contre le chômage n'étaient pas appropriés.

Parallèlement à l'accès, il importe d'assurer un suivi permanent de la personne en activité d'insertion et de réinsertion afin de pouvoir mieux évaluer son évolution et les mesures éventuelles à proposer dès qu'une des activités proposées venait à échéance. Le projet de loi vise donc la qualité de la prise en charge et la pérennité du curriculum de la personne en cause.

Traitement égalitaire entre le secteur associatif et le secteur privé

L'ouverture du bénéfice des aides financières prévues par le projet de loi aux entreprises privées se fonde essentiellement sur deux arguments:

D'une part, toute politique active en faveur de l'emploi doit viser également, sinon en priorité, le marché du travail non subventionné. C'est notamment pour cette raison qu'il importe d'associer les entreprises privées, qui ont la meilleure connaissance du marché du travail et de ses besoins et contraintes, à l'exécution du nouvel instrumentaire à mettre en place. L'insertion des bénéficiaires dans une relation de travail ordinaire reste en effet le but ultime de toute mesure en faveur de l'emploi, y compris des activités de mise au travail prévues par le présent projet.

D'autre part, le traitement égalitaire entre monde associatif et monde économique aide à prévenir les discussions relatives à une éventuelle concurrence déloyale d'entités sans but lucratif, cofinancées dans une très large mesure par des fonds publics, et offrant des services sur le marché concurrentiel.

Transparence dans la gestion financière

Le projet de loi prévoit entre autres la mise en place d'un agrément ministériel et de conventions de coopération réglant les relations entre l'Etat et les gestionnaires

d'initiatives en faveur de l'emploi. Ces procédures sont destinées à garantir une gestion et une exécution financière des initiatives en conformité avec la législation et la réglementation applicables, notamment en matière de comptabilité de l'Etat.
En ce qui concerne les modalités de financement, et notamment le taux de cofinancement, le Ministère du Travail et de l'Emploi propose, sans préjudice des discussions à mener dans le cadre du débat sociétaire sur l'économie solidaire, de mettre l'intégralité de la participation financière des pouvoirs publics aux activités d'insertion et de réinsertion respectivement aux activités de mise en travail à charge du fonds pour l'emploi.

Le volet financier du projet ne fait que consacrer une pratique administrative déjà en place pour 2003, étant donné que des conventions de coopération ont été signées entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et l'ensemble des bénéficiaires de fonds en provenance du fonds pour l'emploi, pour répondre notamment aux préoccupations exprimées par les différentes instances publiques compétentes en matière de contrôle financier, y compris la Direction du contrôle financier et la Commission d'exécution budgétaire de la Chambre des Députés.

Amélioration de la coordination entre les différents acteurs concernés

Etant donné que le projet se situe à cheval entre politique active en faveur de l'emploi et politique sociale, l'accès aux initiatives cofinancées est ouvert aussi bien aux chômeurs inscrits à l'ADEM qu'aux bénéficiaires du revenu minimum garanti, bénéficiaires d'une affectation temporaire indemnisée. L'ensemble des administrations compétentes en la matière, à savoir le Ministère de la Famille, le Ministère du Travail et de l'Emploi, les différents services de l'Administration de l'Emploi ainsi que le Service national d'action sociale sont représentés au Comité de suivi, qui est l'organe décisionnel technique en matière d'accès aux initiatives et de leur financement.

Le rôle des partenaires sociaux dans la coordination des initiatives n'est pas à négliger: à côté d'une présence au Comité de suivi, le Comité permanent de l'emploi, à composition tripartite, se voit attribuer un certain nombre de compétences politiques dans la matière visée.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi jouant un rôle charnière dans la coordination de la matière et assumant la responsabilité de la gestion du fonds pour l'emploi, il est proposé de confier l'exécution du nouveau dispositif à mettre en place à ce département ministériel, sans préjudice toutefois d'éventuelles compétences d'autres instances publiques. L'engagement de personnel supplémentaire est une condition sine qua non à une exécution effective et efficace du nouveau dispositif prévu.

Large consensus sur le texte du projet

Dans sa réunion du 3 avril 2001, le Comité permanent de l'emploi a décidé la mise en place d'un groupe de travail tripartite ayant pour mission de dresser un inventaire des projets, initiatives ou entreprises existantes et de réfléchir ensuite sur des règles à mettre en place quant à la forme et quant au contenu.

Les grandes lignes d'un modèle comprenant des propositions au niveau de la forme des structures, de l'identité des bénéficiaires, de la durée des mesures, de la

rémunération des bénéficiaires, du statut juridique des bénéficiaires, de la nature des travaux exécutés respectivement du lien avec le marché, de la législation sur les marchés publics, du financement et des modalités d'accompagnement et de suivi des bénéficiaires ont été approuvées par le Comité permanent de l'emploi lors de sa réunion du 20 mars 2002 et par le Comité de coordination tripartite en date du 11 avril 2002.

Dans un esprit de large concertation, le Ministère du Travail et de l'Emploi a organisé le 27 juin 2002 une rencontre de l'ensemble des acteurs du secteur concerné donnant à chacun l'occasion de connaître et de discuter les options prises par le Comité de coordination tripartite.

Les options définitives en vue de l'élaboration d'un projet de loi réglant l'organisation et le fonctionnement des initiatives sociales en faveur de l'emploi a fait l'objet des discussions du Comité permanent de l'emploi en date du 7 octobre 2002.

Le projet tient compte, dans une très large mesure, des commentaires formulés par les partenaires sociaux à cette occasion.

En vue notamment du respect des compétences ministérielles respectives, le projet ne traite que du volet de l'intégration respectivement de la réintégration des personnes par le travail tout en sachant que les instances compétentes le compléteront, pour autant que nécessaire, par des mesures de formation, de formation professionnelle voire de formation professionnelle continue.

Malgré leur diversité, les initiatives actuellement en place ont comme but commun la prise en charge de personnes éloignées du marché du travail, d'en améliorer l'employabilité par la formation et par le travail ainsi que la gestion de structures adaptées aux besoins spécifiques de la population cible en question.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 19 mai 2003 et discuté sur initiative du Ministre du Travail et de l'Emploi avec l'ensemble des acteurs concernées lors d'un séminaire à Mondorf-les-Bains en date du 16 juillet 2003.

Par la suite, un amendement concernant la législation sur les marchés publics a été approuvé par le Conseil de Gouvernement en date du 31 octobre 2003 et transmis au Conseil d'Etat et à la Chambre des Députés le 11 février 2004.

2. Projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines

Le Ministre a analysé en 1999 un avant-projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines et a rencontré à plusieurs reprises la direction de l'ITM pour élaborer un nouveau projet, mais sans arriver à un résultat probant.

En août 2001 il a été décidé de demander aux experts du Bureau International du Travail (BIT) de faire un audit de l'ITM.

Le choix s'est porté sur le BIT parce que cette organisation tripartite, ayant des compétences bien connues au niveau des inspections du travail, constitue l'instance appropriée pour faire des propositions sur une inspection du travail moderne.

L’audit publié dans un recueil de 129 pages contient notamment ce qui suit :

Les constats :

L’audit indique que la qualité du travail n'est pas mise en cause, les auditeurs ayant en effet rencontré beaucoup de sérieux et de dynamisme au sein du personnel de l'ITM. II existe beaucoup de savoir-faire parmi le personnel supérieur d'inspection et les ingénieurs techniciens ainsi qu'au niveau des contrôleurs (malgré quelques problèmes de qualification dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail). Le personnel est cependant inégalement qualifié, parfois empreint d'un **individualisme excessif, et se base** surtout sur des relations interpersonnelles. La promotion du travail en équipe constitue ainsi un nouveau défi.

La direction a une vision moderne et une culture "prévention", mais la répartition des attributions est perfectible. Le pouvoir est actuellement concentré au sommet de la hiérarchie, ce qui constitue une source de lourdeur au niveau de la prise de décision et de quelques démotivations et frustrations, sans compter un éventuel manque de souplesse de ce fait de la part des inspecteurs.

Les auditeurs notent en outre un certain isolement. Outre le siège, il existe plusieurs agences. Ces entités fonctionnent toutes comme des bulles certes bien organisées, mais qui n'échangent pas leurs expériences ou ne partagent pas leurs outils. II existe aussi un isolement du service des établissements classés chargé de la gestion des dossiers commodo / incommodo. Ce même constat vaut pour les juristes et les ingénieurs au sein du siège, qui n'ont pas de pouvoir hiérarchique sur les inspecteurs et les agences et qui ne sont consultés que sur des problèmes particuliers, sans obtenir connaissance du suivi du dossier. L'isolement voire une tendance de cloisonnement peut aussi être noté entre le département "droit du travail" et le département "santé et sécurité du travail", alors qu'il faudrait plutôt mettre en place une approche globale.

Des questions subsistent également au niveau de l'unité de la doctrine. Les inspecteurs traitent les dossiers de manière différente d'une agence à l'autre, avec comme conséquence des inégalités de traitement ainsi qu'une baisse de motivation et d'efficacité.

L'ITM s'est par ailleurs vue confier une multiplicité de tâches qui ne font pas partie des attributions courantes d'une inspection de travail, et qui ne devraient l'être qu'à condition que les tâches fondamentales de l'inspection n'en souffrent pas.

Or, les inspecteurs et les contrôleurs passent moins de 40 % de leur temps sur le terrain, pourcentage encore plus faible auprès du personnel supérieur de l'inspection (20 à 25 %) et des fonctionnaires du service des établissements classés (moins de 10 %).

De plus, le pourcentage des entreprises visitées est en baisse constante, malgré l'augmentation parallèle du nombre d'entreprises et de travailleurs. II s'agit en quelque sorte d'une spirale infernale : une intervention réduite au niveau de la prévention entraîne une dégradation des conditions de travail, une augmentation du nombre de plaintes et d'accidents, ce qui engendre une nouvelle réduction des interventions au niveau de la prévention etc.

Les propositions d'amélioration :

Parmi les propositions d'amélioration urgentes figurent les suivantes : une meilleure répartition des responsabilités, une amélioration de l'encadrement et de la formation des contrôleurs, un renforcement du soutien administratif des agences, la promotion du travail en équipe ainsi que l'amélioration de la communication interne.

Le passage d'une inspection de travail réactive à une inspection proactive (mise en place de programmes de prévention des risques professionnels, de programmes d'inspection etc.) prendra du temps et présuppose notamment l'établissement d'un historique et de statistiques sur les visites pour mieux pouvoir les systématiser (mise au point d'un outil informatique de gestion des activités de l'inspection). Un fichier centralisé et complet sur les entreprises et les activités de l'inspection doit être mis en place. Ces programmes d'inspections doivent d'ailleurs être établis en fonction des risques et non pas en fonction de la taille des entreprises.

L'audit souligne ensuite que la situation luxembourgeoise est tout à fait satisfaisante d'un point de vue des structures au niveau des entreprises (service de santé, travailleurs délégués, coordinateurs au niveau de la sécurité etc.), qui peuvent constituer des relais et participer à l'effort de prévention.

En ce qui concerne les nouveaux risques, il faut adapter le cadre légal (stress, harcèlement psychologique, surveillance des travailleurs etc.).

II faut aussi s'interroger sur l'augmentation des effectifs, notamment pour les activités ne relevant pas traditionnellement des compétences d'une inspection du travail.

L'audit propose ensuite un organigramme qui n'est pas détaillé et a simplement pour but de présenter les grandes lignes d'une réforme.

II convient de promouvoir une inspection nationale du travail, avec éventuellement des antennes régionales. Le rôle de la direction consiste à mettre au point la politique d'inspection, en assurer la coordination, décider de lancer des campagnes de prévention des risques professionnels et déterminer les priorités et objectifs des programmes d'inspection. Il est par ailleurs nécessaire d'engager un spécialiste de la communication pour favoriser les flux d'informations entre tous les niveaux de l'ITM.

Les auditeurs évoquent des recrutements au niveau de la santé psychique (psychologue du travail voire médecin du travail) et la création d'équipes multidisciplinaires, chargées chacune d'un secteur déterminé (p.ex. bâtiment, banques et assurances etc.). Cette solution entraîne l'éclatement du service des établissements classés, car les dossiers commodo / incommodo seraient pris en charge par ces équipes multidisciplinaires. Il faudrait par ailleurs améliorer la collaboration entre toutes ces instances et créer un comité de coordination.

II est proposé de créer une commission tripartite consultative chargée notamment d'identifier les problèmes et de proposer des solutions, d'élaborer des programmes de formation ou encore d'organiser des campagnes de sensibilisation.

L'actuel mode de recrutement des contrôleurs ne garantit par ailleurs pas une indépendance suffisante au sens de la Convention 81 de l'OIT. Les auditeurs recommandent à moyen terme l'abolition de ce mode de recrutement. Au cas où le Luxembourg ne peut toutefois pas s'y résoudre, des solutions intermédiaires sont envisageables. II est ainsi possible d'augmenter le nombre des candidats ou encore de mettre en place une commission d'examen formée de représentants de l'ITM et des syndicats, qui prépare les tests et choisit les candidats. Une autre solution consiste à soumettre toutes les candidatures à l'ITM, chargée d'en faire l'évaluation.

En résumé, les auditeurs ont proposé une centaine de recommandations qui ne constituent pas des solutions définitives, mais plutôt un point de départ pour de nouvelles réflexions afin de trouver éventuellement des solutions mieux adaptées à la situation locale.

Pour réussir la réforme, il faut selon eux aboutir à une culture "prévention" et réfléchir sur les méthodes de travail. II a été question d"'électrochoc", mais l'idée n'est pas de tout changer en bloc. Il ne faut cependant pas non plus se limiter à effectuer des changements isolés, mais essayer de présenter une réforme d'ensemble, discutée au préalable avec l'ensemble des acteurs concernés, d'où la proposition de créer un comité de suivi de la réforme dans lequel seraient représentés tous les intéressés.

Depuis la réalisation de l'audit un groupe de travail réunissant tous les concernés (pouvoirs politiques, partenaires sociaux, direction de l'ITM) autour d'une table pour analyser l'audit dans son ensemble et discuter de sa mise en œuvre a été constitué.

Ce comité d'accompagnement externe de la réforme sera formalisé par le projet de loi portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi.

Le personnel de l'ITM a été invité à plusieurs réunions internes pour obtenir des explications sur l'audit et toutes les carrières de l'ITM étaient représentées dans le cadre de l'accompagnement interne de la réforme.

Ont suivi des réunions régulières en vue de l'élaboration d'un avant-projet de loi portant réforme de l'ITM, soumis ensuite à la consultation, avec des entrevues en Commission externe.

En date du 17 novembre 2003 le projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines a été déposé ensemble avec le projet de loi portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite, le projet de loi modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et le projet de loi portant approbation des Conventions Internationales du Travail n° 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 153, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 177, 178, 183 et 184 et des Protocoles relatifs aux Conventions 81 et 155.

3. Projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1) La loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés

2). La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie

3). La loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel

4). La loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

Le projet de loi en question peut être résumé comme suit :

1) Le projet ne s'applique qu'aux conventions collectives conclues pour les salariés des statuts de droit privé.

2) La philosophie générale en matière de représentativité syndicale consiste à conserver le pluralisme sans querelles syndicales, ni éclatement de la scène syndicale ni l'acceptation de syndicats-maison. Ainsi la représentativité nationale sera réservée aux syndicats représentant 20% des salariés, les deux statuts ouvrier et employé confondus (mesurage par le biais des élections pour les chambres professionnelles). La notion de syndicat sectoriellement représentatif sera introduite pour les syndicats majoritaires dans un secteur important de l'économie. La procédure de reconnaissance et de retrait de la représentativité est réglée de façon à permettre des recours en justice.

3) Toute négociation sera menée par une commission de négociation regroupant tous les syndicats représentatifs. En principe, la convention collective sera conclue par tous les syndicats. Un ou plusieurs syndicats peuvent néanmoins être autorisés par l'Office National de Conciliation (ONC) à signer seuls, s'ils représentent plus de la moitié des salariés concernés. En cas de difficultés, un referendum peut être organisé.

4) La procédure de dépôt est également clarifiée. La notion d'unicité de convention collective est élargie aux amendements ultérieurs à une convention collective en cours de validité. Les questions procédurales liées à l'entrée en vigueur, la durée, la validité, la dénonciation et la renégociation sont résolues sur base notamment de la jurisprudence. La notion de salarié-cadre pouvant être exclu du champ d'application est définie. Enfin, les partenaires sociaux doivent négocier sur la question du harcèlement moral.

5) L'ONC est réformé dans le sens d'une extension du champ d'application et d'une réglementation plus détaillée du droit de grève. La procédure de mise en état est introduite pour éviter une saisine trop facile de l'ONC au détriment du dialogue

social. La procédure de l'arbitrage et celle de la déclaration d'obligation générale est réformée.

6) Le projet de loi crée une base légale pour le dialogue social interprofessionnel, tant en matière de transposition du dialogue social européen qu'en matière de dialogue social autonome sur le plan national.

7) L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) se voit doter d'une base légale.

Le projet de loi a été déposé le 5 novembre 2002 et l'avis du Conseil d'Etat date du 16 mars 2004.

4. Projet de loi portant transposition de la directive 200/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant

1) Création d'un cadre générale en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

2) Modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés

3) Abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

Le projet se limite en principe à transposer la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de d'emploi et de travail (ci-après la « directive ») étant donné que la transposition de la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique est de la compétence du Ministère de la Justice.

Cependant, le paragraphe 1er de l'article 1er du projet définit le principe de l'égalité de traitement comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de travail, fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique.

Ainsi, en ajoutant la race ou l'origine ethnique aux motifs de discrimination visés par l'article 1er de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ci-après la directive 2000/78/CE) le projet inclut dans son objet les motifs de discrimination visés dans la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (ci-après la «directive 2000/43/CE»).

Par cette inclusion la future loi tient compte non seulement de la directive 2000/78/CE mais également des dispositions relatives à l'emploi et au travail contenues notamment dans les articles 3 (Champ d'application), 4 (exigence professionnelle essentielle et déterminante), 5 (action positive) et 11 (dialogue social) de la directive 2000/43/CE.

Au niveau du droit national, la transposition de la directive 2000/78/CE par le biais d'un nouveau texte de loi s'impose notamment par le fait qu'il n'existe actuellement pas de dispositions légales relatives au principe de l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi tel qu'il est défini par la directive à transposer.

Le projet a été déposé en date du 10 novembre 2003.

III. Textes législatifs et réglementaires en préparation

1. Révision de la législation sur le fonds pour l'emploi

(pm) Dans le cadre de la révision du deuxième volet de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, que l'Administration de l'Emploi est en train de préparer en étroite concertation avec les services du Ministère du Travail et de l'Emploi, des réflexions sont actuellement en cours sur les grandes orientations politiques à donner à l'avenir au fonds pour l'emploi.

Il s'agira de garantir à cet instrument la flexibilité nécessaire pour mettre en œuvre les politiques actives en faveur de l'emploi, définies notamment dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, tout en fixant une série de critères et règles pour l'attribution des fonds de manière à garantir à la fois une gestion transparente de l'outil et une égalité de traitement de tous les bénéficiaires.

Certaines modifications ponctuelles ont déjà été intégrées dans la loi du 19 décembre 2003.

2. Réforme de la législation sur les délégations du personnel

Par courrier daté au 18 décembre 2001, le Ministre du Travail et de l'Emploi a invité les partenaires sociaux à lui faire parvenir, dans le cadre du débat d'orientation organisé par la Chambre des Députés à la demande du groupe POSL et en vue de l'élaboration future de projets de textes, une prise de position écrite contenant leurs réflexions sur le sujet en cause.

Suite à ce débat d'orientation et en tenant compte des prises de position des partenaires sociaux, un groupe de réflexion interne a été constitué pour travailler sur un avant-projet de texte.

Ce groupe de réflexion interne est sur le point de finaliser un avant projet de texte qui sera sous peu remis aux partenaires sociaux pour discussion.

3. Transposition des directives européennes

3.1. Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

(p.m.) Le Ministère du Travail et de l'Emploi a communiqué à la Commission Européenne les mesures prises par le Luxembourg en vue de la transposition de la directive en question. A cet effet, un tableau de correspondance a été établi, il reprend les articles de la directive et les dispositions légales voire réglementaires nationales les transposant en droit interne.

La position de la Commission n'est pas encore connue.

3.2. Directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

(p.m.) En date du 17 juillet 2001, le Ministère du Travail et de l'Emploi a communiqué à la Commission Européenne, par l'intermédiaire du Ministère des Affaires Etrangères, un tableau de correspondance reprenant les articles de la directive et les dispositions légales voire réglementaires les transposant en droit national.

Le Ministère prendra position par rapport aux commentaires que la Commission vient de lui faire parvenir.

3.3. Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

L'avant-projet portant transposition de cette directive sera finalisé sous peu et pourra dès lors être soumis au Conseil de Gouvernement pour approbation.

3.4. Directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Certaines dispositions bien précises de cette directive doivent encore être transposées en droit national.

Un avant-projet de loi y relatif est en cours d'élaboration.

3.5. Directive 2000/79/CE du Conseil du 27 novembre 2000 concernant la mise en œuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile

Un avant-projet de loi portant transposition de la directive en question est actuellement en cours de préparation.

Vu la spécificité du secteur concerné différentes réunions de concertation auront lieu.

3.6. Directive 2002/15/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier

Suite à une première entrevue des Ministères compétents avec les partenaires sociaux il a été décidé de transposer ladite directive par voie légale.

A cette fin un groupe de travail interministériel préparera un avant-projet de loi.

IV. Conventions de coopération signées par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de l'Education nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

Au cours de l'année 2003, 13formations complémentaires qualifiantes ont été mises au point pour les besoins spécifiques d'entreprises et en étroite collaboration avec elles en vue de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi.

109 candidats ont été retenus par les responsables pour participer aux formations visées.

98 candidats ont terminé les mesures.

Leur situation au 31 décembre 2003 se présente comme suit :

13 travaillent dans l'entreprise formatrice ;
6 ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur ;
69 sont inscrits à l'Administration de l'Emploi, dont 44 se trouvent dans une mesure :

- 23 poursuivent une mesure dans le cadre d'un stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice ;
- 8 poursuivent une mesure dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice ;
- 3 poursuivent une mesure dans le cadre du CAT privé auprès de l'entreprise formatrice ;
- 1 poursuit une mesure dans le cadre du CAT public auprès d'un employeur public ;
- 4 se trouvent dans une mesure spéciale ;.
- 4 candidats poursuivent une autre formation au CNFPC ;
- 1 candidat poursuit une mesure de mise au travail dans le cadre du chômage ;

10 candidats ne sont enregistrés ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre d'Affiliation de la Sécurité Sociale.

Chapitre 2 : Politique de l'emploi

I. Plan d'Action National en faveur de l'emploi 2003

1. Le contexte communautaire

Au Conseil européen de Lisbonne (mars 2000), l'Union européenne s'est fixé un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir: devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. La stratégie a été conçue pour permettre à l'Union de regagner les conditions du plein emploi et renforcer la cohésion d'ici 2010. Le Conseil a également considéré que le but général de ces mesures était d'augmenter le taux d'emploi global de l'UE à 70% et le taux d'emploi des femmes à plus de 60% d'ici 2010.

Le Conseil européen de Stockholm (mars 2001) a ajouté deux objectifs intermédiaires et un objectif supplémentaire : le taux d'emploi global et celui des femmes doivent atteindre respectivement 67% et 57 % d'ici 2005, tandis que le taux d'emploi des travailleurs âgés doit atteindre 50% d'ici 2010.

Suite à une évaluation réalisée en 2002, le Conseil européen de Barcelone (mars 2002) a conclu que la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) avait prouvé son utilité. Le Conseil appelé à un renforcement de la stratégie afin de consolider les acquis et d'incorporer les orientations et objectifs quantifiés adoptés à Lisbonne. Il a également invité le Conseil et la Commission à rationaliser les différents processus politiques au niveau européen.
À la suite de sa Communication sur la rationalisation des cycles annuels de politique économique et de politique de l'emploi, la Commission a présenté une Communication sur l'avenir de la SEE en janvier 2003.

1.1. La rationalisation des processus politiques

L'idée principale était de réorganiser les processus européens de coordination autour de moments clés pour les rendre plus intelligibles et transparents, tout en renforçant leur visibilité. En conformité avec la stratégie globale de Lisbonne, cela devrait également renforcer l'accent mis sur le moyen terme et améliorer la cohérence des politiques. Cette adaptation des processus devrait renforcer le rôle du Conseil européen de printemps dans la conduite de la stratégie d'ensemble de l'Union. Le nouveau cycle politique est construit autour des éléments suivants.

Le paquet "mise en œuvre" (janvier): La Commission présente les conclusions de son examen de la mise en œuvre des orientations européennes sous la forme d'un paquet "mise en œuvre", en même temps que son rapport de synthèse pour le Conseil européen de printemps traitant des questions économiques et sociales. Le paquet "mise en œuvre" comprend le rapport sur la mise en œuvre des grandes orientations de politique économique (GOPE), le projet de rapport conjoint sur l'emploi et le rapport sur la mise en œuvre de la stratégie pour marché intérieur, fournissant une évaluation détaillée de l'avancement de la mise en œuvre dans chacun de ces domaines. Le rapport de synthèse, de son côté, reste la principale

contribution stratégique de la Commission au Conseil européen. Il aura toujours pour but de souligner les principaux enjeux européens et de présenter les priorités politiques stratégiques de la Commission.

Le paquet "lignes directrices" (avril): Suite aux orientations générales données par le Conseil européen de printemps, la Commission définit et présente ses propositions d'actions futures dans les différents domaines au sein d'un paquet "lignes directrices" composé des GOPE, des lignes directrices pour l'emploi (LD) et des recommandations pour l'emploi. À la suite de leur examen par le Parlement européen et par les formations compétentes du Conseil, le Conseil européen de juin élaborera ses conclusions. Les formations compétentes du Conseil adopteront les GOPE, les LD et les recommandations pour l'emploi, sur base desquelles les États membres prépareront leurs plans d'action et rapports nationaux au cours du deuxième semestre.

1.2. L'avenir de la Stratégie européenne pour l'emploi

Le Conseil de Barcelone a appelé à un renforcement de la Stratégie européenne pour l'emploi afin de relever les défis actuels et futurs. La stratégie devrait insister sur la mise en œuvre et être simplifiée, tout en gardant son efficacité, et son calendrier devrait être aligné sur l'échéance de 2010 fixé à Lisbonne, une évaluation intermédiaire étant prévue en 2006.

Dans sa Communication du 14 janvier 2003, la Commission a présenté un projet de révision de la stratégie incluant des propositions d'objectifs quantifiés. Elle met en avant trois objectifs fondamentaux (le plein emploi, la qualité et la productivité du travail, la cohésion et l'insertion sur le marché du travail) et insiste sur l'amélioration des mécanismes de mise en œuvre et de la gouvernance de la SEE.

1.3. Les lignes directrices pour l'emploi en 2003

La nouvelle génération de lignes directrices pour l'emploi a fait l'objet d'une restructuration - s'écartant des "objectifs horizontaux" et des lignes directrices spécifiques regroupées en quatre "piliers" - en vue de faire face aux nouveaux défis que doit relever l'Union européenne et en vue de simplifier les choses.

Les éléments les plus importants sont désormais:

- les trois objectifs globaux reflétant l'équilibre de Lisbonne (plein emploi, qualité et productivité du travail, cohésion et insertion sociale);
- une accentuation de l'application et de la gouvernance de la SEE (mobilisation de tous les acteurs);
- l'identification d'un nombre limité de priorités;
- l'envoi de messages spécifiques aux partenaires sociaux;
- la définition d'objectifs adéquats.

Compte tenu de l'évaluation des cinq premières années d'application de la SEE ainsi que des débats consacrés à l'avenir de la SEE, dix domaines d'action prioritaires ont été identifiés, à savoir:

1) Mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs
2) Création d'emplois et esprit d'entreprise

3) Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité
4) Promouvoir le développement du capital humain ainsi que de l'éducation et de la formation tout au long de la vie
5) Augmenter l'offre de main-d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif
6) Egalité entre les femmes et les hommes
7) Promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et lutter contre la discrimination dont elles font l'objet
8) Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations
9) Transformer le travail non déclaré en emploi régulier
10) S'attaquer aux disparités régionales en matière d'emploi.

1.4. Les recommandations adressées au Luxembourg en 2003

Dans ses recommandations du 22 juillet 2003 concernant la mise en oeuvre des politiques de l'emploi des États membres, le Conseil de l'Union européenne a constaté que :

"Au Luxembourg, la participation au marché du travail est inférieure à la moyenne de l'Union européenne, en particulier en ce qui concerne les travailleurs âgés. La croissance de l'emploi a été rendue possible par la disponibilité de travailleurs frontaliers et la participation accrue de femmes, alors que le taux d'emploi des travailleurs âgés n'a pratiquement pas progressé en dépit des mesures prises pour augmenter les incitations à la prolongation de la vie professionnelle. Il est essentiel de mobiliser une partie du potentiel d'emploi national inutilisé pour renforcer l'offre de main-d'oeuvre et stimuler de la sorte la croissance. Les incitations à la prolongation de la vie professionnelle pourraient être renforcées par de nouvelles réformes des régimes de retraite anticipée et de préretraite. Il conviendra également de suivre de près les effets des dernières révisions du régime des pensions d'invalidité. Le risque existe que les progrès réalisés en ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi des femmes puissent contribuer à réduire le dynamisme du marché du travail. L'intégration des jeunes sans qualifications professionnelles dans le marché du travail demeure une autre difficulté majeure. À ces différents égards (jeunes, femmes et travailleurs âgés) et dans des domaines importants qui ont trait à la qualité du travail (éducation et formation tout au long de la vie, disparités salariales entre les femmes et les hommes), le Luxembourg n'a pas encore instauré de suivi adéquat pour vérifier l'impact des mesures et des réformes décidées depuis l'élaboration du premier plan d'action national en faveur de l'emploi."

Le Luxembourg a donc été invité à:

- Assurer l'application effective de la législation-cadre relative à la formation continue en élaborant, avec la participation active des partenaires sociaux, une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie. Lutter contre le décrochage scolaire et entreprendre une révision du système général d'éducation et de formation en vue d'améliorer la cohérence des différents secteurs.
- Renforcer les mesures destinées à augmenter sensiblement le taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail en réformant le régime de retraite anticipée et en examinant de manière approfondie les

effets des dernières réformes du régime de pension des personnes handicapées.

- Poursuivre les efforts visant à augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail, en améliorant les services leur permettant de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle, en encourageant leur retour au travail après de longues périodes d'inactivité professionnelle et en adoptant des mesures destinées à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en agissant sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

2. Le Plan d'action National en faveur de l'Emploi 2003

Le PAN emploi 2003 a été préparé au sein du Comité permanent de l'emploi respectivement du Comité consultatif à caractère tripartite sur la formation professionnelle.

2.1. Les grandes orientations politiques: continuation des efforts entrepris

Par l'augmentation, au cours des cinq dernières années, du taux d'emploi général et du taux d'emploi féminin respectivement du taux d'emploi des personnes âgées, le Gouvernement et les partenaires sociaux voient leur politique des dernières années confirmée.

Dans le cadre du Comité de coordination tripartite, il a été décidé de prolonger la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 dans sa version amendée: ceci montre qu'en 1998, les bonnes décisions avaient été prises.

Les mesures de flexibilisation en matière d'organisation du travail sont prolongées jusqu'en juillet 2007 et adaptées, en fonction des résultats obtenus. Le congé parental a sa place dans le cadre social, quitte à prévoir l'introduction de mesures d'assouplissement en faveur des petites et moyennes entreprises.

Les mesures de création d'emplois par le biais de conventions collectives seront à relancer. Les partenaires sociaux ont démontré – notamment par le biais de l'accord sur la formation continue – qu'ils obtiennent de bons résultats. Le gouvernement est déterminé à soutenir les marges de manœuvre contractuelles qui permettent de maintenir des emplois, voire d'en créer. Il finance des mesures de réduction du temps de travail si celles-ci engendrent une baisse du taux de chômage ou du moins si elles permettent d'éviter la réduction du nombre d'emplois – après concertation avec le ministre du Travail et de l'Emploi.

La politique du marché du travail représente plus qu'une simple aide aux chômeurs, en ce sens qu'elle permet de dynamiser activement le marché du travail.

Différentes mesures du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle telle que l'augmentation de la qualification des demandeurs d'emploi en vue de garantir une insertion/ réinsertion durable et le maintien de

l'employabilité par l'éducation et la formation tout au long de la vie font partie de l'approche politique du Luxembourg au niveau de la demande d'emploi.

2.2. Les réponses aux recommandations

2.2.1. Le taux d'emploi féminin

Le taux d'emploi des femmes est actuellement de 51,8% au Luxembourg. Selon les conclusions du Conseil des ministres de Lisbonne, il devrait atteindre 60% en 2010. Ceci voudrait dire qu'en 7 ans le taux d'emploi des femmes devrait augmenter de 8%, c'est-à-dire de plus de 1% en moyenne par an.

Or, étant donné que l'augmentation moyenne du taux d'emploi des femmes entre les années 1996 et 2002 est de 1,16% et que le taux d'activité des femmes dans la catégorie de 25 à 54 ans dépasse actuellement les 60%, le Luxembourg devrait atteindre cet objectif, sous réserve que la progression reste constante.

Taux d'emploi des femmes de 15 –64 ans (en %)

Année	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Taux d'emploi	43,6%	45,2%	45,6%	48,7%	50,1%	50,9%	51,8

Source: STATEC

2.2.2. Le taux d'emploi des personnes âgées

L'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées constitue un défi nécessitant une stratégie globale et une action concertée des différents acteurs concernés par la matière, à savoir notamment les départements de la Sécurité sociale, des Finances, du Travail et de l'Emploi, de l'Education nationale et de la Formation professionnelle sans oublier l'implication active indispensable des partenaires sociaux.

Avant de définir cette stratégie globale, le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé de faire réaliser divers travaux d'étude.

Le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) a décidé en 2001 d'entreprendre un examen thématique des politiques visant à promouvoir les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail qui prendrait en compte l'ensemble des facteurs de l'offre et de la demande et examinerait cette problématique dans le contexte spécifique de chacun des pays.

Le gouvernement luxembourgeois a pris la décision de participer à cet examen dont le but ultime est de formuler, à l'attention des Etats intéressés, un certain nombre de recommandations politiques en vue d'augmenter la participation des travailleurs âgés à la vie active.
Le rapport final sur le Luxembourg, qui tient compte des nombreux commentaires et remarques de la part de l'ensemble des acteurs nationaux impliqués dans la réalisation de l'analyse (ministères et administrations

concernés, partenaires sociaux, experts du marché du travail) a été publié en janvier 2004.

Parallèlement, le CEPS/Instead a effectué des travaux préliminaires à une étude approfondie et détaillée annoncée dans le PAN emploi 2001 sur l'enlisement précoce dans les régimes passifs.

Quatre séries de mesures ponctuelles susceptibles d'avoir un impact positif sur le taux d'emploi des personnes âgées ont désormais été décidées, en l'occurrence

- réformes dans la fonction publique (élargissement des possibilités de travailler à temps partiel, continuation d'une activité de service au-delà de l'âge de la retraite)
- réforme des régimes de pension (principe de l'augmentation échelonnée de la pension en fonction de l'âge et de la carrière du bénéficiaire)
- réforme de la législation sur l'attribution de la pension-invalidité
- abolition du permis d'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une rente ou pension de vieillesse.

2.2.3. La formation tout au long de la vie

La loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue est devenue un important pilier de la stratégie luxembourgeoise de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Dès son entrée en vigueur, le nombre d'entreprises participantes et par conséquent, le nombre de travailleurs et de travailleuses bénéficiant d'une mesure de formation continue ont augmenté considérablement.

Année	Nombre de demandes		Nombre de salariés concernés	Nombre de participants	Dépenses réalisées :	
	introduites	acceptées			subvention directe	bonification d'impôts
2000	172	152	54.424	nd	11.305.395	549.782
2001	258	222	65.139	157 919	15.506.795	518.872
2002	297	280 provisoire	nd		17.000.000 estimation	84.900 provisoire

Au niveau la formation initiale, le succès des mesures destinées à promouvoir la qualité de l'enseignement, l'acquisition de compétences de base et la prévention de l'échec scolaire est largement lié à la capacité de l'école luxembourgeoise d'intégrer les enfants et les jeunes de différents origines linguistiques, culturels et sociaux (une école plus équitable).

Dans le cadre des réformes législatives et pédagogiques cette préoccupation sera prise en compte systématiquement: sous le titre : « Les orientations pour une école plus équitable, plus responsable et plus performante », le Ministre de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle et des

Sports a déposé à la Chambre des députés un document réunissant 5 projets de réforme :

- Document d'orientation sur l'école – les principes fondamentaux
- Document d'orientation sur l'organisation de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire
- Projet de loi portant organisation des lycées et lycées techniques
- Document de réflexion sur la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle
- Un projet pilote pour le cycle inférieur de l'EST.

2.3 Les principales mesures prises pour répondre aux lignes directrices spécifiques

dans le domaine de la qualité du travail:

- Charte de l'Union des entreprises luxembourgeoises portant sur le développement durable et notamment déclaration spécifique visant la promotion de la sécurité, de la santé et du bien-être des travailleurs dans un programme 2003-2007;
- Etude des possibilités de mettre en œuvre le concept de la responsabilité sociale des entreprises au Luxembourg;
- Poursuite de la lutte contre le travail au noir;

dans le domaine de l'activation des demandeurs d'emploi:

- Poursuite du concept de "Offre d'un nouveau départ" par les services de l'Administration de l'Emploi (identification précoce des besoins et accompagnement individuel des demandeurs d'emploi par un personnel hautement qualifié dans le domaine socio-psycho-éducatif);
- Harmonisation des conditions d'attribution des aides en faveur de l'emploi;
- Nouvelle aide à la recherche active d'un emploi;
- Amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi par la formation;
- Dépôt du projet de loi relative à la lutte contre le chômage social;

dans le domaine de l'éducation et de la formation:

- Efforts au niveau de la formation initiale permettant à un nombre croissant d'élèves d'acquérir une qualification scolaire au-delà du premier cycle de l'enseignement secondaire ou secondaire technique ;
- Lutte contre toutes sortes d'inégalités dans l'école (école d'intégration);

- Réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle;
- Renforcement du dispositif d'intégration socioprofessionnelle pour les jeunes se trouvant en dehors du système scolaire et l'augmentation de la qualification des demandeurs d'emploi ;
- Poursuite des mesures définies dans le cadre de la stratégie de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ainsi que
- Diversification des choix scolaires et professionnels;

dans le domaine de la promotion de l'entrepreneuriat:

- Adaptation du droit d'établissement à l'évolution technologique et économique (dépôt du projet de réforme du droit d'établissement en mai 2003);
- Simplification des formalités et allégement des charges administratives (réforme du registre du commerce, réforme de la législation ayant trait à la protection des personnes à l'égard du traitement des données,..);
- Refonte significative du droit de la concurrence avec la loi du 30 juillet 2002 réglementant certaines pratiques commerciales, sanctionnant la concurrence déloyale et transposant la directive 97/55/CE du Parlement Européen et du Conseil modifiant la directive 84/450/CEE sur la publicité trompeuse afin d'y inclure la publicité comparative;
- Renforcement du soutien financier aux entreprises (dépôt d'un projet de réforme en profondeur de la loi-cadre d'aides aux entreprises du secteur des classes moyennes en mai 2003);
- Promotion de l'esprit d'entreprise auprès des jeunes;
- Soutien des femmes créatrices d'entreprise;

dans le domaine de l'adaptation au travail et de la mobilité:

- Poursuite des activités de l'ADEM dans le cadre du réseau EURES;
- Prolongation des dispositions légales relatives aux nouvelles formes d'organisation du travail introduites par la loi du 12 février 1999;
- Discussions sur la gestion anticipative du changement et des restructurations économiques;

dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes:

- Poursuite des actions positives dans le secteur privé;
- Organisation de formations en genre;
- Suivi d'études sur la participation des femmes dans le processus de prise de décision politique et économique;
- Plan d'action de lutte contre les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes;
- Augmentation de l'offre des structures d'accueil pour enfants;
- Encouragement des femmes désirant réintégrer le marché du travail;

- Réformes dans la fonction publique (élargissement des possibilités de travail à temps partiel, renforcement du droit à la réintégration, introduction de délégués à l'égalité);
- Prolongation voire adaptations de la législation sur le congé parental;

dans le domaine de l'intégration des personnes défavorisées:

- Adaptation de l'enseignement primaire aux besoins des élèves faibles;
- Amélioration de l'efficience de l'enseignement préparatoire;
- Réforme de la législation sur le revenu minimum garanti (intensification des stages en entreprise, aide financière à l'embauche de bénéficiaires de l'indemnité d'insertion; dispense pour formation;
- Législation relative aux personnes handicapées (application du droit commun du travail);

au niveau des partenaires sociaux:

- Signature d'une convention concernant l'accès individuel à la formation professionnelle continue;
- Discussions sur la réforme du travail volontaire à temps partiel et l'introduction d'une législation sur le télétravail;
- Efforts en matière de réduction des accidents de trajet;
- Incitation des femmes n'ayant pas d'activité professionnelle à (ré)intégrer le marché du travail.

Le Plan d'action en faveur de l'emploi 2003 peut être consulté sous http://www.mt.etat.lu.

Les lignes directrices pour l'emploi, les recommandations pour les politiques de l'emploi ainsi que le Rapport conjoint sur l'emploi peuvent être consultés sous http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_fr.htm.

II. Examen thématique de l'OCDE sur les politiques pour augmenter les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail

L'augmentation sensible du taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail en réformant notamment le régime de retraite anticipé est une recommandation adressée depuis des années par le Conseil de l'Union européenne au Luxembourg dans le cadre de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi.

L'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées constitue un défi nécessitant une stratégie globale et une action concertée des différents acteurs concernés par la matière, à savoir notamment les départements de la Sécurité sociale, des Finances, du Travail et de l'Emploi, de l'Education nationale et de la Formation professionnelle sans oublier l'implication active indispensable des partenaires sociaux.

Avant de définir cette stratégie globale, le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé de faire réaliser divers travaux d'étude.
D'une part, le CEPS/Instead a effectué en 2003 des travaux préliminaires à une étude approfondie et détaillée annoncée dans le PAN emploi 2001 sur l'enlisement précoce dans les régimes passifs.

1. Mission de l'OCDE:

Le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) a décidé en 2001 d'entreprendre un examen thématique des politiques visant à promouvoir les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail qui prendrait en compte l'ensemble des facteurs de l'offre et de la demande et examinerait cette problématique dans le contexte spécifique de chacun des pays.

Le gouvernement luxembourgeois a pris la décision de participer à cet examen dont le but ultime est de formuler, à l'attention des Etats intéressés, un certain nombre de recommandations politiques en vue d'augmenter la participation des travailleurs âgés à la vie active.

Déroulement des travaux:

- Questionnaire de l'OCDE adressé au Luxembourg au début de l'année 2003
- Sur base des réponses réçues, mission des services de l'OCDE au Luxembourg du 7 au 11 avril 2003; rencontre avec les ministères de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, de l'Economie/STATEC, des Classes Moyennes et du Tourisme, de la Fonction publique et de la Réforme administrative, avec l'ADEM et l'IGSS, avec le Conseil économique et social et avec les partenaires sociaux (UEL, LCGB, OGBL, CGFP)
- Discussion du rapport préliminaire avec tous les acteurs impliqués lors d'un séminaire à Bourglinster en date du 9 juillet 2003

2. Résumé et principales recommandations du rapport sur le Luxembourg

Les défis de l'avenir :

Le Luxembourg, comme la plupart des autres pays de l'OCDE, doit faire face au défi démographique du vieillissement de sa population. Ce défi doit être placé dans le contexte spécifique de ce pays caractérisé par une économie de petit espace qui accueille une proportion très élevée de population étrangère et qui repose sur un marché transfrontalier du travail. Grâce à l'attraction de nombreux étrangers et au réservoir que représentent les régions voisines, le vieillissement de la population luxembourgeoise se fait peu ressentir sur le marché du travail.

Pourtant, cette situation pourrait se détériorer dans les prochaines décennies. La poursuite d'un taux de fécondité en dessous du renouvellement des générations, conjuguée à l'allongement de la durée de vie, pourrait se traduire par une forte augmentation du taux de dépendance. Dans un scénario de poursuite de la dynamique démographique basée sur un solde migratoire important, le nombre de personnes de plus de 65 ans atteindrait en 2050 40 % du nombre de celles de 20 à 64 ans, comparé à un peu moins d'un quart en 2000. La population résidant au Luxembourg augmenterait substantiellement passant de 439 000 personnes en 2000 à 663 000 en 2050 et le nombre d'étrangers deviendrait plus élevé que le nombre de Luxembourgeois autour de 2020. En envisageant un scénario démographique moins favorable avec le recul progressif des entrées nettes d'étrangers suite à une moindre attractivité du Luxembourg, la population résidente, y compris la population étrangère, stagnerait. En conséquence, le nombre de personnes de plus de 65 ans atteindrait en 2050 52 % du nombre de celles de 20 à 64 ans, ce qui situerait le Luxembourg entre l'Allemagne et la France et au dessus de la moyenne des pays de l'OCDE.

Le scénario démographique favorable repose sur l'hypothèse que le Luxembourg continuera d'attirer davantage de travailleurs étrangers. Or, il s'agit là d'un pari risqué : à l'avenir, quand les pays européens seront confrontés au recul et au vieillissement de leur population active, il faudra dès lors accueillir des immigrants venant de pays plus lointains. Le principal défi se situera au niveau de la société luxembourgeoise. Une forte augmentation de la population étrangère demandera un effort considérable d'accueil et d'intégration. Déjà, l'étude PISA1 de l'OCDE a montré le grand écart qui existe actuellement entre les acquis des élèves luxembourgeois et étrangers, même ceux de la deuxième et troisième génération.

Dans tous les cas, il est fort probable qu'il faudra réaliser un transfert important de revenu des futures générations d'actifs vers les retraités pour faire face au coût additionnel des retraites. Le premier ministre luxembourgeois l'a souligné : « Les générations futures auront à supporter les lourdes charges découlant du financement des rentes et pensions. C'est pourquoi nous ne pouvons les grever davantage. En ce sens, la politique financière doit rester concrète et raisonnable pour pouvoir fonctionner dans le long terme »[1] Actuellement l'apport des cotisations des travailleurs frontaliers alimente des surplus de trésorerie mais la viabilité du système de pension n'est pas garantie à long terme. Cette expansion de l'emploi frontalier retarde donc la maturation du système de retraite, en engendrant un large excédent de trésorerie, mais en impliquant aussi des engagements différés de plus en plus lourds.

Le réservoir des travailleurs frontaliers crée une situation où une pénurie quantitative de main-d'œuvre dans le secteur privé luxembourgeois ne s'est pas manifestée jusqu'ici. Les conditions très avantageuses en termes de salaire et de protection sociale des emplois au Luxembourg restent très attractives pour les immigrants et les frontaliers. Par contre, le secteur public où le recrutement porte presque uniquement sur des Luxembourgeois – une des conditions d'embauche est la maîtrise de trois langues, le luxembourgeois, l'allemand et le français – pourrait être confronté rapidement au vieillissement de ses effectifs et à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

[1] Déclaration du gouvernement sur la situation économique, sociale et financière du pays, Luxembourg, 20 mai 2003.

Le déséquilibre croissant entre retraités et actifs occupés pourrait être partiellement compensé par une politique vigoureuse de maintien et de retour dans l'emploi des femmes et des travailleurs de plus de 50 ans, qui sont des catégories sous représentées dans la population active au Luxembourg. L'accent principal de ce rapport sera mis sur la dernière catégorie, celle des travailleurs âgés, qui devrait être encouragée à retarder son départ à la retraite. Le Luxembourg est, en effet, un pays où l'on quitte tôt le marché du travail : l'âge effectif moyen de sortie de la population active au cours de la période 1997-2002 est estimé à 59.8 ans pour les hommes et pour les femmes. Cet âge est parmi les plus faibles des pays de l'OCDE.

La situation actuelle : départ précoce des travailleurs après 50 ans

Durant plus de deux décennies, le Luxembourg a favorisé, comme de nombreux autres pays européens, une politique de mise à l'écart des travailleurs âgés à travers l'orientation des politiques publiques, les pratiques des entreprises et l'aspiration de certaines catégories professionnelles à un avancement de l'âge de la retraite. Les nombreuses formules relativement généreuses de départ précoce ont perduré même durant les années 1998-2000 où la croissance économique atteignait plus de 8 % par an. La contradiction entre un taux d'emploi bas et une croissance du PIB et de l'emploi parmi les plus élevées en Europe sur la période récente s'explique par l'apport des travailleurs frontaliers qui représentent près de 40 % de l'emploi total.

Le départ précoce du marché du travail comme amortisseur économique et social continue de faire l'objet d'un consensus collectif fort issu d'une concertation large de l'État et des partenaires sociaux dans le cadre du modèle luxembourgeois du tripartisme. Si les départs précoces ont aidé à faire face à la crise de la sidérurgie sans augmentation du chômage, cela s'est fait à un coût budgétaire non négligeable. Le ralentissement brutal de l'activité économique depuis 2000 est accompagné dans les entreprises d'un gel des recrutements et des plans maison ont été multipliés – souvent dans le secteur financier – pour inciter individuellement les plus âgés à partir dans des conditions financières avantageuses. L'objectif est, quand les affaires reprendront, de remplacer ces départs par des travailleurs résidents ou frontaliers plus jeunes, mieux formés et plus flexibles.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés (de 50 à 64 ans) a donc diminué pour atteindre 44 % en 2002, un des taux les plus bas des pays de l'OCDE. Ce taux se situe, en effet, 14 points de pourcentage en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE. L'écart dans ce groupe d'âge entre taux d'emploi masculin et féminin est particulièrement élevé. Il y a pourtant eu une participation professionnelle plus importante des Luxembourgeoises depuis les années 80. Le taux d'emploi global des 25 à 49 ans se situe, par contre, légèrement au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE avec toujours une différence marquée entre les deux sexes, quoique un peu atténuée par rapport aux plus de 50 ans.

Quelques pas dans la bonne direction

Jusqu'à maintenant, une politique de *statu quo* a été de mise concernant la promotion de l'emploi des travailleurs âgés. Pourtant, les autorités luxembourgeoises sont bien conscientes du fait que si rien n'est entrepris dans ce sens, il y a un grand risque que l'écart se creuse avec les autres pays européens

qui ont introduit de nouvelles mesures pour promouvoir l'emploi des seniors. Le Conseil économique et social (CES), organe tripartite influent au Luxembourg, a déclaré récemment « qu'il peut soutenir des efforts visant à augmenter le taux d'emploi des personnes âgées ce qui, à terme, devrait se traduire par un allongement de la durée moyenne d'activité, qui doit aller de pair avec les efforts de tous les acteurs en vue d'augmenter l'employabilité des travailleurs âgés respectivement de maintenir ou d'améliorer la qualité du travail et dans le respect de l'état de santé du travailleur » (CES, 2003*b*, p. 28).

Certaines actions introduites au cours des dernières années vont dans la bonne direction : *i)* l'accès plus restrictif depuis 1996 aux pensions d'invalidité et l'obligation depuis fin 2002 de reclassement professionnel pour les personnes à capacité réduite ; *ii*) l'introduction dans le régime général de pension d'une « surcote » pour les personnes qui ont 38 années de cotisation et qui continuent à travailler après 55 ans ; *iii*) les mesures de promotion du travail à un âge plus tardif dans la Fonction publique ; et i*v)* la campagne de sensibilisation dans le milieu de travail contre la discrimination fondée sur l'âge.

Trop d'attentisme

La position d'attentisme dont témoignent le gouvernement, les employeurs et les syndicats est en fait une démarche de prudence par rapport à cette question qui divise les partenaires sociaux. D'un côté, les employeurs préconisent les départs anticipés pour faire face aux ajustements à court terme et maîtriser la masse salariale sans conflit majeur. Ils proposent de conserver les dispositifs de préretraite comme des mesures d'exception à utiliser dans de nouvelles situations de crise économique. De l'autre côté, les syndicats souhaitent élargir ces dispositifs pour faire face à toutes les situations de pénibilité vécues par les salariés à partir de 55 ans. Ce qui est certain, c'est que les travailleurs ont intégré l'idée qu'ils ont le droit de quitter précocement le marché du travail dans de bonnes conditions financières.

Le fait d'écarter précocement de la vie active les travailleurs de plus de 50 ans qui sont expérimentés et encore dans la force de l'âge n'est pas une stratégie porteuse pour la collectivité. Les dispositifs de départ anticipé induisent en effet une hausse considérable des coûts du travail et interrompent la transmission du savoir-faire. L'effort productif repose de plus en plus sur les travailleurs résidents de moins de 50 ans et sur les frontaliers, déséquilibrant la solidarité entre les générations. Aussi le poids des dépenses au titre des pensions risque de devenir insoutenable.

Une réforme d'ensemble doit être amorcée

Le temps de la réforme est donc sans doute venu. Cela pourrait se faire dans le cadre d'une stratégie d'ensemble qui supprime les barrières à l'emploi des travailleurs âgés. Pour y parvenir, une politique gouvernementale plus coordonnée entre les différents ministères concernés (travail et emploi, affaires sociales, éducation, finances) serait nécessaire. L'implication des partenaires sociaux est primordiale pour que les restructurations ne soient plus gérées en utilisant en priorité les cessations prématurées d'activité. Cela suppose d'innover pour aboutir entre partenaires sociaux et autorités publiques à un nouveau consensus social dans lequel la protection sociale ne joue pas contre l'emploi.

Les actions menées pour améliorer les conditions de travail, les possibilités de formation et l'employabilité des travailleurs âgés sont également essentielles car, sans une politique de ressources humaines attentive à l'âge, il serait irréaliste d'espérer que les salariés choisiront de rester plus longtemps au travail.

Pour que la réforme s'engage dans la bonne direction, quelques principes de base pourraient utilement guider l'action publique. Tout d'abord, les autorités publiques devraient annoncer clairement qu'à terme, elles vont se désengager des mesures passives de départ précoce et plutôt engager ces sommes dans des mesures actives d'embauche et de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Parallèlement, il s'agira de voir comment l'Administration de l'emploi (ADEM) peut aider les seniors, soit à se maintenir dans l'emploi, soit à en retrouver un.

Ainsi la réforme pourrait s'articuler autour des quatre axes suivants : *i*) sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité ; *ii*) réformer les dispositifs qui rendent possible ces retraits prématurés ; *iii*) encourager les employeurs à revoir leurs pratiques de gestion des ressources humaines en termes d'âge ; et *iv*) continuer à promouvoir l'employabilité des travailleurs âgés.

i) Sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité

Pour inverser la tendance au retrait précoce de l'activité, tous les acteurs doivent adhérer à un changement fondamental de paradigme en promouvant l'emploi contre la sortie anticipée de la vie active. Il faut éviter que, dans la conjoncture actuellement ralentie, de nombreux travailleurs âgés expérimentés soient incités à se retirer définitivement de la population active – ce qui fait que leurs compétences ne seront plus disponibles lorsque la conjoncture reprendra.

C'est pourquoi il faudrait sans tarder mener les actions suivantes :

- ***Engager une campagne nationale qui vise à changer les mentalités.*** Une priorité serait de lancer une campagne nationale du type de celle menée en Finlande avec le slogan « l'expérience est une richesse nationale ». Cette campagne pourrait mettre en avant ce que les travailleurs âgés apportent à la société.

- ***Organiser régulièrement des réunions de concertation.*** Des réunions de concertation pourraient permettre de traiter, suivre et bien coordonner le dossier transversal de la promotion de l'emploi des travailleurs âgés. Des représentants des différentes instances concernées (emploi, chômage, services de placement, éducation, pension, économie, finances publiques) devraient y prendre part.

- ***Constituer une base de données sur le vieillissement dans l'emploi permettant de mener à bien des analyses et de cibler les catégories sur lesquelles axer les efforts.*** Toute analyse de la situation des travailleurs âgés au Luxembourg se heurte au problème que beaucoup de données ne sont pas disponibles par âge. Pourtant, cette ventilation existe souvent pour les données administratives mais elle n'est pas aisément disponible.

- ***Continuer à mener des analyses globales du vieillissement de la population active.*** La participation à l'examen européen par les pairs de la

stratégie nationale de la Finlande envers les travailleurs âgés et l'adhésion à cet examen thématique, qui comprend une vingtaine d'autres pays de l'OCDE, constituent des initiatives encourageantes au plan international qui permettront au Luxembourg de s'inspirer des « meilleures pratiques ». L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) devrait être doté de moyens financiers plus importants pour promouvoir des analyses d'évaluation nationale.

ii) Réformer les dispositifs de sortie anticipée de la vie active

Si les réformes des régimes légaux de pension au cours des années 90 sont allées dans la bonne direction, le relèvement du niveau des pensions décidé en 2001 dans le cadre du *Rentendësch* ne va pas encourager les travailleurs assurés d'une retraite confortable à continuer à travailler. En règle générale, les travailleurs quittent la population active dès qu'ils ont atteint l'âge minimum d'ouverture de leurs droits. Cet âge est de 57 ans pour ceux qui ont 40 années de périodes effectives de travail et de 60 ans pour ceux qui totalisent 40 années de périodes effectives et assimilées de travail. Comme les années assimilées sont très généreusement accordées (jusqu'à neuf années pour les études supérieures et dix années pour l'éducation de trois enfants), bon nombre de travailleurs peuvent partir à 60 ans. Ce départ anticipé n'est pas assorti de « décote » et la pension versée est la même que celle qui serait versée à 65 ans.

Il est nécessaire de s'engager, comme en Suède, dans une réforme fondamentale du système de retraite (OCDE, 2003*b*). La logique à préconiser repose sur une neutralité actuarielle des choix de départ à la retraite ainsi qu'une liaison entre prolongation de l'espérance de vie et modalités de départ à la retraite. Concrètement, il faudrait d'une part appliquer une décote de la pension selon le nombre d'années d'anticipation avant 65 ans, âge légal de la retraite, et d'autre part limiter le nombre d'années à prendre en compte dans les périodes assimilées. Informer régulièrement les individus sur le montant de la pension auquel ils ont droit leur permettrait de choisir en toute connaissance de cause.

Par ailleurs, depuis plusieurs décennies, l'État subventionne à travers le Fonds pour l'emploi différents dispositifs de préretraite – un système mis en place d'abord uniquement dans la sidérurgie et qui ensuite a été généralisé à l'ensemble de l'économie. Le but d'une réforme serait de faire en sorte que l'entreprise qui souhaite bénéficier d'une préretraite dite d'ajustement soit tenue de participer davantage aux charges résultant de l'indemnité de préretraite. L'instruction du dossier de demande pourrait également porter sur l'obligation pour l'entreprise de mener des mesures actives de formation ou de mutation interne ou externe pour s'engager dans une véritable gestion prévisionnelle des âges.

En outre, d'autres dispositifs de la sécurité sociale ne doivent plus être utilisés comme voie de sortie prématurée du marché du travail. La pension d'invalidité constitue aujourd'hui le principal de ces dispositifs. En 1996, les critères médicaux ont été appliqués plus sévèrement. Les entrées en invalidité ont été alors réduites de moitié. Fin 2002, un dispositif a été mis en place pour la réinsertion professionnelle des personnes à capacité de travail réduite. Ce type de réforme semble potentiellement un moyen prometteur de réduire l'inactivité liée à la pension d'invalidité (OCDE, 2003*a*). Pour réussir, sa mise en œuvre doit faire l'objet d'un suivi régulier et d'une évaluation rigoureuse.

En résumé, les mesures suivantes sont à prendre en priorité :

- ***Engager une réforme fondamentale du régime général de retraite.*** Il serait important d'engager cette réforme pour en assurer la viabilité à terme. L'âge effectif de départ à la retraite devrait se rapprocher de l'âge légal de 65 ans et la retraite anticipée devrait être rendue plus difficile d'accès et moins attractive financièrement.

- ***Freiner le plus possible l'accès aux préretraites.*** L'État devrait durcir les conditions d'accès à la préretraite-ajustement en exigeant un engagement financier plus lourd des entreprises qui veulent en bénéficier. Le Fonds pour l'emploi devrait être plus orienté vers des mesures actives pour aider les travailleurs âgés à conserver leur emploi ou à en trouver un autre. Un bon exemple qui serait à suivre pour l'examen des dossiers de préretraite est celui de la Commission mixte récemment mise en place qui s'occupe du reclassement des travailleurs à capacité réduite.

- ***Évaluer la mise en application de la nouvelle loi sur l'incapacité de travail et le reclassement professionnel.*** Les autorités devraient suivre de près l'application de la nouvelle loi et évaluer les difficultés de mise en oeuvre soulevées par la Commission mixte.

iii) Encourager les employeurs à revoir leurs pratiques de gestion des ressources humaines en termes d'âge

Les entreprises doivent arrêter de véhiculer l'image que la vie professionnelle s'arrête dès le début de la cinquantaine. Une politique de l'emploi attentive à l'âge pourrait innover pour fidéliser les plus âgés, surtout les plus expérimentés, plutôt que de les écarter. Il faudrait plus mettre en avant l'intérêt du travail, la valorisation des personnes et les perspectives de carrière. Les entreprises peuvent être, par exemple, intéressées par l'atout d'autonomie des plus âgés en développant des postes de tutorat, des fonctions d'audit ou de conseil adaptés aux compétences des salariés et en les aidant à se lancer dans une seconde carrière. La pratique de faire évoluer le salaire uniquement à l'ancienneté devrait également être remise en question.

Il est aussi important d'encourager les employeurs à améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail de tous les travailleurs, quel que soit leur âge. Si le travail est moins usant et mieux conçu, c'est en définitive préférable pour la société dans son ensemble. Toute amélioration des conditions de travail aura un impact sur le bien-être au travail. Cela permettra d'éviter la dégradation prématurée de la santé des jeunes et sera largement bénéficiaire au maintien des travailleurs vieillissants dans l'emploi.

L'apprentissage mutuel sur les bonnes pratiques dans les entreprises et les échanges sur les diverses stratégies dans les différents pays de l'OCDE sont propices à identifier les meilleures voies d'action.

Les pratiques des entreprises pourraient être revues dans le sens suivant :

- ***Mettre pleinement en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, la Directive européenne sur la discrimination par rapport à l'âge.*** La Directive européenne devrait être pleinement mise en œuvre pour faire en sorte que la discrimination par rapport à l'âge soit sanctionnée par le Code pénal de la même manière que les autres motifs de refus d'embauche, de sanction et de licenciement. Cependant, la loi d'application devrait être établie après consultation avec les partenaires sociaux pour la rendre effective et pour minimiser tout coût additionnel pour les employeurs. La campagne de sensibilisation dans le milieu du travail menée actuellement est un bon début.

- ***Remettre en question les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté.*** Les partenaires sociaux devraient tirer leçons des conséquences dommageables pour l'emploi des travailleurs âgés de grilles qui lient le salaire uniquement à l'âge ou à l'ancienneté. Des négociations devraient être poursuivies pour atténuer cette liaison mécanique à partir d'une certaine période d'ancienneté en prenant mieux en compte les compétences et la productivité du travailleur.

- ***Améliorer les conditions de travail.*** Il serait utile que, dans un cadre tripartite, on arrive à un consensus pour créer et alimenter un Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail en général, et celles des travailleurs âgés en particulier. Il faudrait par exemple permettre aux travailleurs âgés de ne plus travailler la nuit.

- ***Créer et mettre à jour sur Internet un site de bonnes pratiques dans les entreprises.*** Les partenaires sociaux, avec la collaboration des autorités publiques, pourraient diffuser par Internet les bonnes pratiques dans différentes entreprises pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés.

iv) Continuer à promouvoir l'employabilité des travailleurs âgés

Les salariés n'ont pas, pour la plupart d'entre eux, adopté la perspective de travailler plus longtemps. Il faut souligner que le groupe des travailleurs âgés n'est pas homogène et qu'il serait illusoire de penser qu'une même mesure puisse aider l'entièreté du groupe. Ainsi, au Luxembourg, c'est un fait que les femmes au travail après 50 ans sont trop peu nombreuses. Dès lors, on pourrait par exemple imaginer des mesures en faveur des femmes qui veulent retrouver un travail après avoir élevé leurs enfants. Une mesure de réintégration comme celle qui apparaît dans le nouveau statut de la Fonction publique est intéressante. Il s'agirait aussi en priorité de faire en sorte que les femmes aient des carrières plus continues grâce à la disponibilité de postes à temps partiel ou de services de garde des enfants qui permettent de mieux concilier la vie familiale et professionnelle. Il s'agira de vérifier qu'à l'issue du congé parental, le/la bénéficiaire ait l'opportunité d'être réintégré(e) à son ancien poste.

Une mesure de retraite progressive pourrait être étudiée également et, de ce point de vue-là, il faudrait savoir pourquoi la préretraite progressive qui existe depuis plusieurs années au Luxembourg, n'a rencontré aucun succès.

Le Service public de l'emploi, l'ADEM, devrait s'engager à trouver un emploi pour les chômeurs âgés. Ce groupe devrait devenir prioritaire. Les différentes agences locales pour l'emploi doivent mettre l'accent sur l'aide à la recherche d'emploi pour ces travailleurs. Elles doivent aussi faire du démarchage auprès des employeurs potentiels pour promouvoir les compétences spécifiques des travailleurs âgés de manière à ce qu'ils ne se tournent pas d'abord vers les travailleurs frontaliers. Former des conseillers pour aider les travailleurs en fin de carrière semble une voie prometteuse.

Des démarches plus fréquentes de formation et d'apprentissage tout au long de la vie seront décisives pour élever la participation des actifs et pour maintenir plus longtemps dans l'emploi les travailleurs. Le recours à la formation a trop souvent un rôle défensif et curatif, comme une protection du risque de perte d'emploi ou de chômage en fin de carrière, plutôt qu'offensif et préventif pour permettre une mobilité ascendante tout au long de la carrière. Une pièce maîtresse de ce dispositif est sans doute l'encouragement à la validation et à la reconnaissance de l'expérience, tel que l'a recommandé l'OCDE (2003*h*). L'accord récent des partenaires sociaux pour améliorer l'accès individuel à la formation continue est également un pas dans la bonne direction.

- ***Rendre l'ADEM attentif aux besoins des seniors.*** L'ADEM devrait concentrer plus d'efforts sur les besoins des seniors, en particulier en leur proposant des emplois avant de se tourner vers les frontaliers. Une évaluation de l'aide à l'embauche des travailleurs âgés et des chômeurs de longue durée est nécessaire. L'instauration d'incitations financières pour éviter les pièges à l'emploi devrait être envisagée.

- ***Développer le travail à temps partiel.*** Les possibilités de travail à temps partiel devraient être élargies et assouplies pour promouvoir l'emploi, particulièrement pour ce qui est des parents de jeunes enfants et des travailleurs âgés. Les mesures prises dans le secteur public pour aider à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle vont dans le bon sens.

- ***Encourager la formation professionnelle dans les entreprises.*** Il est crucial d'augmenter la participation de tous les travailleurs, juniors et seniors, à des formations professionnelles de qualité afin de renforcer l'employabilité tout au long de la vie active. Cela supposerait d'un côté que les entreprises offrent plus de formation. De l'autre côté, si ces formations procurent aux travailleurs des qualifications reconnues et valorisées sur le marché du travail, ces derniers seront d'autant plus motivés à les suivre et à les cofinancer. L'implication financière des travailleurs à leur propre formation pourrait être encouragée par des incitations fiscales.

- ***Développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis de l'expérience professionnelle.*** Pour valoriser l'expérience professionnelle des travailleurs peu diplômés, il est essentiel de développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des compétences professionnelles, acquises souvent sur le tas.

Le 9 juillet 2003 au Château de Bourglinster, l'OCDE a présenté le rapport préliminaire sur les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail luxembourgeois.

Après la présentation de l'analyse et les recommandations du rapport par les responsables de l'OCDE, les partenaires sociaux (LCGB, OGBL, CGFP et l'UEL) ont participé à une table ronde avec Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, en présence du CES et du CEPS, où ils ont eu l'occasion d'exprimer leurs positions et d'émettre leurs critiques éventuelles.

Cette discussion a été suivie par un échange de vues avec les autres participants, représentants des Ministères et des administrations concernés.

Le rapport final qui tient compte des nombreux commentaires et remarques de la part des participants du séminaire a été publié en janvier 2004.

Les conclusions et recommandations formulées par l'OCDE serviront de base aux discussions que le Ministre du Travail et de l'Emploi va mener avec les partenaires sociaux.

III. Travailleurs handicapés

Le Ministère du Travail et de l'Emploi a mis en place, sur base de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, telle que modifiée, et plus amplement son article D, des conventions de collaboration avec les organismes gestionnaires d'ateliers protégés réglant l'attribution de la subvention allouée sur base du budget des recettes et des dépenses de l'Etat.

Comme le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) a eu recours pour la première fois en 2003 à la conclusion d'une telle convention, la convention en question se limitait à disposer avant tout sur les relations administratives et financières entre l'Etat et les organismes gestionnaires d'ateliers protégés. Il restait sous-entendu que les modalités plus précises et quant à la population à prendre en charge par ces entités et par rapport au détail des relations entre l'Etat et les ateliers protégés feraient l'objet de négociations bilatérales entre le MTE, représenté par la Cellule Emploi, en charge du dossier des travailleurs handicapés en ateliers protégés et la plate-forme des ateliers protégés, regroupée au sein de l'Entente des gestionnaires des centres d'accueil.

Pour 2003, cette plate-forme de négociation regroupait les ateliers protégés suivants :

- Ateliers de Bettange-sur-Mess, gérés par l'a.s.b.l. Formation et travail de l'APEMH
- Ateliers de Bettembourg, gérés par par l'a.s.b.l. Formation et travail de l'APEMH
- Ateliers de Hosingen, gérés par l'a.s.b.l. Formation et travail de l'APEMH
- Ateliers de Beckerich, gérés par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Ateliers du Jardin de Wiltz, gérés par l'a.s.b.l. Coopérations

- Ateliers du Kräizbierg à Dudelange, gérés par la société coopérative « ateliers Kräizbierg »
- Ateliers « Op der Schock » à Rédange, gérés par la Ligue HMC Section Rédange/Attert
- Ateliers de Capellen, gérés par la Fondation Ligue HMC
- Ateliers du Foyer Eislecker Heem de Lullange, gérés par l'a.s.b.l. Foyer Eislecker Heem.

Au courant de l'exercice 2003 le MTE a eu des rondes de négociations en dates des : 28/02/03, 28/03/03, 22/05/03, 12/06/03, 03/10/03 et le 27/11/03.

Au courant de ces négociations les dispositions de la convention de 2004 ont été discutées ainsi que les détails financiers relatifs aux éligibilités des dépenses relatives au frais de fonctionnement, le traitement des recettes et les décomptes à fournir par les organismes gestionnaires qui serviront de base aux contrôles sur pièces et sur place par le MTE.

Outre les négociations avec les organismes gestionnaires d'ateliers protégés, le MTE était impliqué activement dans la mise en œuvre de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées dans le cadre d'un groupe de travail ad hoc au Ministère de la Famille.

Ce groupe s'occupait notamment de l'élaboration des règlements d'exécution concernant le fonctionnement des commissions, des procédures de demande pour l'obtention du statut de travailleur handicapé, de l'agrément de l'atelier protégé et du fonctionnement et de l'organisation du Conseil supérieur des personnes handicapées. Il s'occupait en outre d'une brochure d'information destinée aux bénéficiaires de la loi et à leurs familles.

Dans ce contexte, le MTE a en outre opéré un recensement concis de toutes les personnes handicapées occupées dans les ateliers protégés à partir du 1er juin 2004. Ce nombre sera de 541 personnes.

Ensemble avec les organismes de sécurité sociale, le groupe de travail ad hoc se consacrait à la préparation de la transition de l'ancien système d'indemnisation des personnes handicapées et le nouveau régime ainsi que son implémentation pratique.

Le MTE participait en outre de manière active à l'organisation et la tenue d'une réunion conjointe avec le MIFA et les dirigeants d'associations gestionnaires du secteur des ateliers protégés aux fins d'expliquer et de commenter la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et son implémentation pratique à partir du 1 juin 2004. Une attention particulière a été portée dans ce contexte aux mesures transitoires, dont avant tout l'indemnité compensatoire prévue par la loi à l'attention des personnes handicapées occupées en atelier protégé à partir de sa mise en vigueur, indemnité à charge du Fonds pour l'emploi.

IV. Travaux du Comité de coordination tripartite en matière d'emploi

La révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 figurait à l'ordre du jour des réunions du Comité de coordination tripartite du 12 février 2003, du 19 mars 2003, du 22 avril 2003 et du 17 novembre 2003.

En ce qui concerne le congé parental, le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé de prolonger à durée indéterminée la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales tout en chargeant le ministre compétent de la finalisation, dans les meilleurs délais, d'un projet de loi ayant pour objet à la fois de clarifier les difficultés d'interprétation et d'application pratique du texte initial et de résoudre, dans la mesure du possible, les problèmes éprouvés au niveau de l'organisation des entreprises en raison de la gestion du congé parental.

En ce qui concerne les autres dispositions dont la validité était limitée au 31 juillet 2003, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une prorogation à durée indéterminée de leur validité, à l'exception de celles relatives à l'organisation du travail.

Il a en effet été jugé, dans ce domaine particulier, qu'il était trop tôt pour tirer des conclusions définitives sur la mise en œuvre des dispositions en question, d'autant plus que certaines d'entre elles concernant notamment l'établissement du plan d'organisation du travail, la procédure des autorisations ministérielles de périodes de référence plus longues, la définition de la notion d'événement imprévisible, l'introduction de l'horaire dit mobile ne sont entrées en vigueur qu'en 2002.

Les dispositions légales en question seront donc prorogées pour une nouvelle période de quatre ans jusqu'au 31 juillet 2007. A l'instar de ce qui avait été prévu dans le texte initial, elles feront l'objet d'une évaluation avant cette date sur base des résultats d'une période d'observation se terminant le 31 décembre 2006.

V. Travaux du Comité permanent de l'emploi

Le Comité permanent de l'emploi s'est réuni en date du 21 janvier 2003, du 2 octobre 2003 et du 28 octobre 2003 pour discuter de la révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 respectivement pour préparer le PAN Emploi 2003.

VI. Gestion du Fonds Social Européen

1. Clôture de la période de programmation 1994-1999

(p.m.) Suite à un contrôle au mois de novembre 2001 opéré par les services compétents de la Commission européenne (CE) relatif à la période de programmation Fonds Social Européen (FSE) 1994-1999, dans le contexte d'une

suspension de l'ensemble des paiements pour la période en question, la Commission européenne a exigé de la part des autorités luxembourgeoises une vérification exhaustive des dépenses et des recettes des projets cofinancés par le Fonds Social Européen pour la période de programmation 1994-1999.

Pour des raisons notamment de non-retroactivité de la réglementation communautaire, les instances luxembourgeoises ont cependant décidé de limiter le contrôle exhaustif sur l'ensemble des projets pour lesquels des dépenses ont été engagées au cours de la période 1997-1999.

En vue d'éviter un recouvrement de l'ensemble des fonds reçus par la Commission européenne, le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) a chargé, au mois de mars 2002, deux cabinets d'auditeurs externes de procéder à la vérification exhaustive des dépenses et des recettes des projets cofinancés par le Fonds Social Européen pour la période 1997-1999 sur base de la comptabilité générale (pourvu qu'elle existe), l'établissement des décomptes individuels par projet et par année, l'établissement des décomptes par programme et par année, le recensement des fonds structurels communautaires reçus par promoteur pendant la période 1994-2001, ainsi que de la contrepartie nationale reçue.

Les travaux en question se sont étendus sur l'ensemble de l'année 2002 sous la direction d'un Comité de pilotage composé de représentants de l'Inspection générale des Finances (IGF) et du Ministère du Travail et de l'Emploi.
Les rapports finaux d'exécution des interventions cofinancées par le FSE ont été approuvés par le Comité de suivi en date du 14 mars 2003 et ont été remis à la CE le 25 mars 2003. Un délai supplémentaire, à savoir jusqu'au 29 septembre 2003, a été accordé au services du MTE par la suite pour finaliser le travail de certification par l'IGF.

2. Appel à candidatures

Un nouvel appel à candidatures a été lancé le 13 juin 2003 pour des projets couvrant la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.

Dans un souci de complémentarité, cet appel à candidatures s'est adressé de manière prioritaire aux mesures du DOCUP 2000-2006 qui n'étaient pas encore couvertes, à savoir :

Axe 4 : Egalité des chances
Mesure 2 : faciliter l'activité professionnelle des femmes par des structures de garde d'enfants

Les projets à présenter dans le cadre de cette mesure ont comme objectif une augmentation du taux d'emploi féminin par une amélioration de l'offre de garde d'enfants.

Les usagers des projets sont exclusivement de sexe féminin : femmes, jeunes ou adultes, en activité ou ayant interrompu leur carrière professionnelle pour des raisons familiales.

Le Comité de sélection à caractère tripartite des projets cofinancés au Luxembourg par le Fonds Social Européen au titre de l'Objectif 3 s'est réuni en date du 31 octobre 2003. **17 nouveaux projets** lui ont été soumis dans les formes et les délais prévus.

En même temps, **37** projets se terminant le 31 décembre 2003 ont introduit une **demande de prolongation** sans (20) respectivement avec augmentation du budget initialement prévu (17).

- **48** demandes ont été retenues par le Comité de sélection,
- **6** demandes ont été refusées.

3. Evaluation et révision à mi-parcours

En vertu de l'article 42 du Règlement (CE) N° 1260/1999 du Conseil du 21 juin 1999 portant dispositions générales sur les Fonds structurels, l'évaluation à mi-parcours examine les premiers résultats des interventions, leur pertinence et la réalisation des objectifs. Elle est réalisée par un évaluateur indépendant et transmise à la Commission européenne au plus tard le 31 décembre 2003, en vue de la révision visée à l'article 14 du même règlement.

Ce dernier dispose que "les documents uniques de programmation sont réexaminés et, le cas échéant, adaptés à l'initiative de l'Etat membre ou de la Commission en accord avec cet Etat membre (…) à la suite de l'évaluation à mi-parcours et de l'allocation de la réserve de performance. Ils peuvent également être révisés à un autre moment en cas de changements importants de la situation sociale et économique et du marché du travail."

Le rapport d'évaluation à mi-parcours pour le DOCUP Objectif 3 a été approuvé par le Comité de pilotage au cours du mois de novembre 2003 puis par le Comité de suivi par procédure écrite se terminant le 24 décembre 2003.

Le rapport d'évaluation définitif a été publié sur le site Internet www.fse.lu en date du 21 janvier 2004.

L'objet de l'évaluation à mi-parcours porte sur l'analyse détaillée de la mise en œuvre des interventions des années 2000 à 2002 relatives au DOCUP Objectif 3 du Luxembourg, cofinancé par le Fonds Social Européen. L'évaluation vise ainsi à vérifier l'adéquation de la stratégie adoptée par le Luxembourg pour définir les priorités de la période de programmation en cours et à analyser la performance de l'intervention pendant les trois premières années.

Les points 1 à 4 qui suivent tendent à résumer les principaux constats du rapport d'évaluation à mi-parcours qui serviront de base, entre autres, aux propositions de révision du DOCUP présentées dans le chapitre II qui suit.

3.1. Analyse de la cohérence externe de la programmation

En ce qui concerne l'articulation entre les interventions du FSE et les besoins nationaux respectivement les autres politiques nationales et

communautaires, le rapport d'évaluation tire des conclusions différentes en fonction des axes:

Axe 1: Prévention du chômage et politiques actives de l'emploi

Le rapport constate que c'est essentiellement au niveau des chômeurs adultes et jeunes que la politique nationale prévoit un large éventail de mesures appropriées qui se concentrent sur l'acquisition des compétences notamment via des formations et stages pratiques. Les mesures FSE, ne peuvent ici que renforcer des pistes existantes et l'attribution correspondante du FSE pourrait être réduite.

En ce qui concerne les travailleurs âgés, le besoin de davantage de matériel statistique est relevé avant de définir les actions futures. Les mesures proposées dans le cadre du FSE appuient clairement la tendance à la prolongation de la vie active. Les accents à renforcer interviendraient aux points faibles détectés pour la cible : la valorisation des compétences, l'appropriation de connaissances-marché et l'amélioration de l'état de santé. L'enveloppe financière du FSE qui est prévue devrait être maintenue et au mieux être augmentée tout en élargissant l'éventail d'intervention du FSE.

Axe 2: Intégration sociale et égalité des chances pour tous

Le rapport conclut que le DOCUP Objectif 3 est complémentaire aux politiques nationales dans la mesure où il propose d'intégrer dans ses actions l'intégralité de la cible des exclus et de se donner un cadre suffisamment large pour l'adapter aux besoins spécifiques du Luxembourg. Les actions retenues se traduisent toutefois, dans la plupart des cas, en projets pour les personnes handicapées.

Globalement, l'enveloppe financière attribuée par le FSE à ce domaine politique semble être surestimée parce que la cible des personnes handicapées bénéficie de manière générale d'un appui national dynamique. En outre, la concentration des fonds à hauteur de 35% du FSE sur cette priorité, semble dépasser son besoin en terme de population à pourvoir.

D'après l'analyse de la situation nationale, il faut conclure que les structures de formation et de réinsertion professionnelle pour les cibles marginalisées, autres que celles s'adressant aux personnes handicapées, devraient être davantage développées dans le cadre du FSE. Jusqu'à présent, le travail se concentre pour ces personnes surtout dans le domaine curatif comme par exemple à travers l'organisation de thérapies médicales. Il n'existe pas suffisamment de services spécialisés offrant un encadrement et une guidance vers la vie socioprofessionnelle ordinaire. Il serait pertinent de bâtir ici sur les structures existantes et expérimentées dans les aspects multidimensionnels liés à ces problématiques en développant leurs moyens.

Pour mieux répondre aux difficultés d'insertion de bénéficiaires fortement éloignés du marché du travail, il faudrait connaître davantage la situation des personnes marginalisées. Il serait utile à cet égard de développer dans le cadre du FSE notamment, un système de suivi de données sociales.

Axe 3: Life long learning, promotion de l'adaptabilité et de l'esprit d'entreprise

Etant donné la complexité de ce domaine politique qui concentre en fait trois priorités d'envergure, l'attribution financière qui lui est accordée paraît être sous-estimée.

La capacité d'intégration des individus et la capacité d'adaptation des entreprises, passe par la formation. Or, comme le Luxembourg accuse un certain retard au plan de la formation continue, les mesures de l'Objectif 3 du FSE sont utiles pour renforcer le volet national par des formations pour salariés individuels ou des personnes désirant se former au cours de leur vie.

En ce qui concerne la capacité d'adaptation des entreprises, prônée dans le PAN et le DOCUP, la réponse du FSE est de proposer un accompagnement et une amélioration des structures. Globalement, cet objectif spécifique qui joue un rôle central pour cet axe, mériterait d'être renforcé. En effet, le tissu économique du Luxembourg se constitue essentiellement de PME, celles-ci occupant 2/3 de la main d'œuvre. L'attribution d'1% des fonds à la priorité des entreprises est une attribution insuffisante. Face au nombre des faillites, des efforts ont été entrepris au niveau national pour, d'une part, lutter contre les faillites frauduleuses, et, d'autre part, soutenir les entreprises en difficultés par des mesures financières, d'imposition et de la formation. Quant au soutien de l'effort de durabilité des entreprises, les efforts pourraient être plus systématiques et les mesures FSE être définies dans un cadre embrassant l'analyse des causes du problème et l'encadrement des gestionnaires.

Axe 4: Egalité des chances entre les femmes et les hommes

L'attribution de 5% des fonds communautaires à la priorité de l'égalité entre les femmes et les hommes est jugée insuffisante. L'argument du caractère transversal de l'intégration de la dimension de l'égalité aux autres niveaux stratégiques est incohérent avec le fait que ce thème est au cœur d'une seule mesure d'un autre axe et notamment de l'Axe 3.

En termes d'adéquation des besoins à couvrir en matière de (ré)activation et de maintien des femmes dans l'emploi, la mesure 1 est pertinemment définie, mais sous-dotée en moyens financiers. La cohérence entre les politiques nationale et communautaire en réponse aux besoins du contexte national n'est pas garantie, même si le programme EQUAL vient renforcer la concentration sur la priorité de l'égalité entre les femmes et les hommes au plan de la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

En réponse à la mesure 2 de la programmation, même si la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle est facilitée par la création supplémentaire de moyens de garde, il serait souhaitable que les accents soient mis plus spécifiquement sur des solutions qui ne sont pas encore couvertes par les politiques courantes. C'est essentiellement le soutien à

des solutions flexibles ou de remplacement en matière de garde d'enfants qu'il s'agirait de soutenir.

Un déficit significatif qui est caractéristique du Luxembourg consiste dans la qualité de son système statistique. Des lacunes évidentes persistent en termes de statistiques sur l'emploi, le chômage, l'organisation du travail, ventilées suivant le sexe et d'autres variables de base. Ici, le FSE pourrait soutenir les systèmes nationaux. Des études-actions ciblées sur l'augmentation de l'employabilité et de l'adaptabilité des femmes et des hommes devraient être poursuivies.

D'après le rapport d'évaluation, il faut un soutien supplémentaire de la politique en aval de ces mesures pour inciter également les entreprises à embaucher davantage de personnel féminin. Le FSE pourrait être utilisé comme mesure accompagnatrice afin que des politiques comme le congé parental au Luxembourg ne deviennent pas contre-productives pour l'activation des femmes et les encadrer de moyens suffisants pour en faire une mesure d'égalité des chances. Egalement sous cet angle seront à considérer le développement du télétravail et le temps de travail flexible – en tant que moyens d'une intégration plus forte des femmes au marché du travail.

3.2. Analyse de la cohérence interne de la programmation

Pour ce qui est de la logique d'intervention, le rapport constate que l'analyse de la cohérence de la stratégie ne permet pas de débroussailler la logique de l'intervention. Les objectifs poursuivis ne seraient pas clairs et le statut de la programmation du FSE dans la politique des Plans d'action nationaux semblerait obscure.

Formellement, les axes sont complémentaires dans la mesure, où ils ciblent la totalité de l'économie concernée par une politique active et préventive de l'emploi et de la formation. Pendant que l'Axe 1 cible les chômeurs et la transition école - travail, l'Axe 2 se préoccupe des groupes exclus ou marginalisés du marché du travail. L'Axe 4 met l'accent sur la promotion des femmes et l'Axe 3 intègre plus particulièrement les salariés, les entreprises et la formation. Il y a toutefois un chevauchement entre l'Axe 1 et l'Axe 3 à deux reprises concernant « la transition école-travail » de l'Axe 1 et « promouvoir l'apprentissage, améliorer la performance des intervenants, des systèmes et des structures » de l'Axe 3 et concernant la cible des salariés menacés d'entrer dans des régimes passifs, qui sont présents dans les deux axes. Finalement, la concordance des objectifs globaux et spécifiques des Axes 1, 3 et 4 n'est-elle pas toujours pertinente.

La concentration des fonds sur les différents niveaux prioritaires est approximative en raison de fautes de calcul au plan des mesures et au plan de la définition des quotes-parts attribuables au FSE et aux fonds publics nationaux ou privés. Or cette incohérence de la répartition des fonds aux différents niveaux est lourde de conséquences, car elle se répercute au moment de la mise en œuvre lors de l'allocation des fonds. Elle implique aussi que l'évaluation de la pertinence de la concentration

des moyens mis en œuvre ne peut se faire qu'au niveau qui est calculé correctement, à savoir celui des axes.

Les questions relatives à la concentration de la contribution du FSE sur les besoins les plus importants de certains segments des politiques nationales ou sur les éléments d'innovation dans le contexte des politiques mises en œuvre au niveau national ou régional, permettent d'identifier la valeur ajoutée des cofinancements communautaires. Afin de justifier la concentration des fonds, une analyse en termes de couverture des cibles s'impose mais il s'avère que l'attribution des fonds sur les priorités ne peut pas être justifiée par la couverture des personnes qui ne sont qu'en partie recensées.

En ce qui concerne finalement la qualité des systèmes d'indicateurs, le rapport renseigne que les indicateurs du minimum commun sont théoriquement assurés.

3.3. Analyse des résultats

Les projets ont été évalués en terme de performance individuellement selon cinq critères de qualité, à savoir:

- Efficace (des objectifs clairs sont atteints dans les délais pressentis);
- Utile (le projet répond positivement à un besoin qui est moins adéquatement rempli autrement);
- Organisé (le projet remplit des standards équilibrés de gestion, d'infrastructure, de ressources humaines et de trésorerie);
- Créatif (le projet proposé est innovant);
- Transférable (le projet s'appuie sur des pratiques ou des modèles pouvant être utilisés dans d'autres contextes).

Au niveau de « l'efficacité », plus d'un tiers des projets n'ont pas atteint leurs objectifs dans les délais prescrits. Ils n'ont donc pas reçu une évaluation positive sous cette colonne. Néanmoins, pour la plupart de ces projets, le manque d'efficacité est notamment dû à une phase de démarrage trop importante. En ce qui concerne « l'utilité », uniquement deux projets ne répondent pas à ce facteur. On remarque, que certains projets, présentant des difficultés en termes d'efficacité, ont également des difficultés par rapport à la gestion de projet. Les déficits en terme de « créativité » se situent surtout dans l'Axe 3, il s'agit d'offres qui ont déjà existé auparavant. La « transférabilité » des actions est seulement un véritable problème pour l'Axe 3, où la moyenne évaluée se situe à 48,38%. Les modèles ne sont pas transférables, d'une part, parce qu'ils s'adressent à un public restreint, et, d'autre part, parce qu'il s'agit d'une offre tout à fait classique existant déjà sur le marché de la formation.

Il ressort que la qualité de la programmation 2000-2002 est bonne en raison des performances des axes 4 et 2. L'analyse démontre aussi que la programmation est utile dans le sens qu'elle remplit des besoins moins bien couverts autrement.

Le suivi des bénéficiaires au-delà de la durée des projets est actuellement un des points faibles.

3.4. Thématiques spécifiques

Lors de la programmation, par un souci de clarté, les thèmes transversaux auraient dû être intégrés dans chaque axe prioritaire. Or, d'après le rapport, en aucun endroit on ne parle d'une manière impérative de l'intégration des thèmes transversaux dans les actions cofinancées. Cette lacune traverse la programmation tant que la mise en œuvre et la réalisation.

Egalité hommes-femmes :

Il s'avère que les résultats de la mise en œuvre du FSE entre 2000 et 2002 sont limités dans le sens où ils se focalisent sur l'aspect numérique de la répartition des femmes et des hommes par projet. Ceci conduit au constat qu'une sensibilisation soutenue est nécessaire afin de familiariser davantage les acteurs du terrain à la thématique qui va au-delà d'une simple répartition chiffrée. Afin de mieux intégrer l'aspect des genres dans les projets et dans la programmation, il est indispensable d'agir à différents niveaux qui vont de la période de sélection du projet jusqu'à sa clôture en mettant l'accent sur un accompagnement constant des projets. Au-delà du caractère impératif de l'intégration de la dimension du genre dans les projets comme une obligation nationale et communautaire, il s'agit évidemment de transmettre l'aspect de la plus-value d'une telle approche aux promoteurs.

Les initiatives locales de développement de l'emploi :

Uniquement une mesure de la programmation contient véritablement cet objectif. Pour garantir une horizontalité de ce thème, la programmation aurait dû en tenir compte et décliner le développement local dans tous les axes prioritaires, ou/et en faire un critère de sélection des projets, et ceci vaut pour les trois thèmes horizontaux. L'important financement public national accordé aux initiatives territoriales d'emploi explique cependant pourquoi ces actions ne sont pas spécifiquement visées par les priorités de l'Objectif 3 au Luxembourg.

L'accès à la société de l'information :

Le thème des NTIC a eu le moins de problèmes quant à sa réalisation dans des projets par rapport aux deux autres thèmes transversaux. Une programmation claire sous forme d'objectif spécifique par axe pourrait canaliser et systématiser les actions davantage. Les NTIC sont déjà intégrées dans les actions de l'Axe 3. Une place plus importante des NTIC dans les autres axes prioritaires – notamment par rapport à la lutte contre le chômage et par rapport à l'intégration des femmes sur le marché du travail - pourrait dynamiser davantage le public cible de ces axes.

Le Comité de pilotage, chargé d'assurer la mise en œuvre et le suivi de l'évaluation des interventions du FSE au titre de l'objectif 3 et du PIC EQUAL, s'est réuni trois fois cours de l'année 2003.

A l'ordre du jour de la réunion du 31 mars 2003 figurait avant tout la présentation des rapports d'évaluation sur la pertinence et la cohérence de la programmation et la discussion des travaux en vue de l'évaluation intermédiaire.

Le 22 juillet 2003, le Comité a discuté sur les rapports d'évaluation intermédiaires sur la mise en œuvre de l'Objectif 3 et du PIC EQUAL.

Le Comité s'est réuni une dernière fois le 16 octobre 2003, cette réunion portait essentiellement sur les rapports d'évaluation intermédiaires sur la mise en œuvre de l'Objectif 3 et du PIC EQUAL entre 2000 et 2002.

4. Réunion des Comités de suivi

Les deux Comités de suivi des interventions au titre de l'Objectif 3 et du PIC EQUAL se sont réunis en date du 25 juin 2003.

A l'ordre du jour du Comité de suivi des interventions au titre de l'Objectif 3 figuraient les points suivants:

- Approbation de l'ordre du jour
- Approbation des modifications au procès-verbal de la réunion du 28 juin 2002
- Approbation du rapport annuel 2002
- Etat d'avancement du DOCUP 2000/2006
- Evaluation : état des travaux
- Clôture de la programmation 1994/1999
- Communication de la Commission Européenne sur la simplification, la clarification, la coordination et la flexibilité de la gestion des politiques structurelles 2000-2006
- Communication de la Commission Européenne sur la mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les documents de programmation des Fonds structurels 2000-2006
- Divers

Le Comité de suivi des interventions au titre du PIC EQUAL s'est prononcé sur les points suivants:

- Approbation de l'ordre du jour
- Approbation du rapport annuel 2002
- Etat d'avancement du programme PIC EQUAL 2000/2006
- Evaluation : état des travaux
- Clôture de la programmation 1994/1999

- Communication de la Commission Européenne sur la simplification, la clarification,
- la coordination et la flexibilité de la gestion des politiques structurelles 2000-2006
- Communication de la Commission Européenne sur la mise en œuvre de l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les documents de programmation des Fonds structurels 2000-2006
- Divers

5. Activités de contrôle

Sur base de la réglementation communautaire relative à la période de programmation 2000-2006, l'Autorité de gestion constitue le premier niveau de contrôle financier des projets. Le 15 septembre 2002, le Ministère du Travail et de l'Emploi a embauché un agent chargé exclusivement du contrôle sur place et sur pièces de l'exhaustivité des dépenses réalisées par les bénéficiaires finaux respectifs.

A la fin de l'année 2003, l'état des 17 contrôles effectués auprès des différents bénéficiaires finals était le suivant :

- 8 clôturés
- 9 en cours.

6. Conférence de presse et lancement du site internet www.fse.lu

Le nouveau site Internet du Fonds Social Européen www.fse.lu. dans le cadre des activités de publicité et de communication dans le contexte de l'Objectif 3 du Fonds Social Européen (FSE) et de l'Initiative communautaire Equal a été présenté lors d'une conférence de presse qui s'est tenue le 12 juin 2003.

6. Séminaire sur l'intégration de la dimension du genre dans les projets européens

Le 10 novembre 2003 s'est tenu à l'Hôtel Novotel à Luxembourg un séminaire sur l'intégration de la dimension du genre dans les projets européens.

Cette manifestation s'inscrit dans le cadre des séminaires thématiques que l'Autorité de gestion pour les programmes cofinancés par le Fonds Social Européen au Luxembourg organise de manière périodique et s'adresse aussi bien aux bénéficiaires finaux de projets qu'aux membres des Comité de suivi et Comité de pilotage pour l'évaluation.

L'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes font partie des priorités horizontales devant se retrouver dans l'ensemble des politiques communautaires.

Dans le but de favoriser un échange d'idées et de bonnes pratiques aussi large que possible, le séminaire a été organisé en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine et plusieurs partenaires allemands possédant une expérience certaine en la matière.

8. Séminaire sur le Fonds Social Européen et la Stratégie européenne en faveur de l'emploi en date du 26 novembre 2003

Ont été invités:

- les représentants de la Commission européenne et en particulier Monsieur Peter Stub Joergensen, Directeur de la DG Emploi et Affaires sociales et ses collaborateurs en charge des dossiers du Luxembourg
- les membres du Comité permanent de l'emploi
- les membres des comités de suivi (Objectif 3 + EQUAL) à caractère tripartite qui s'assurent de la qualité et de l'efficacité de la mise en œuvre des interventions
- les responsables de la préparation et du suivi des PANs Emploi et Inclusion
- des experts du marché du travail

Les objectifs du séminaire:

- évaluer la contribution du FSE à la Stratégie européenne pour l'emploi et au PAN Emploi ainsi que les incidences des nouvelles lignes directrices sur l'emploi sur les programmes FSE
- présenter une vue générale de l'efficacité de la mise en œuvre du FSE pour la période 2000-2003
- débattre des perspectives d'avenir pour l'action du FSE
- promouvoir la visibilité de l'action du FSE et sa contribution aux politiques en faveur de l'emploi

Les principales conclusions:

Les intervenants se sont accordés à considérer le Fonds Social Européen comme le principal instrument financier communautaire pour appuyer la Stratégie européenne en faveur de l'emploi.

Dans cet ordre d'idées, son intervention est jugée nécessaire, après 2006, non seulement dans les régions accusant un retard dans le développement économique. Les participants se sont prononcés en faveur d'une intervention thématique horizontale pour soutenir notamment l'atteinte des objectifs de Lisbonne, à savoir le plein emploi, des emplois de qualité et l'inclusion et la cohésion sociale.

Le souhait a été exprimé de tenir compte des spécificités des programmes de ressources humaines dans la réglementation communautaire après 2006.

En ce qui concerne plus particulièrement les interventions du FSE au Luxembourg, il a

été retenu de ne pas soumettre les programmes en vigueur à une révision fondamentale mais de proposer aux Comités de suivi respectifs et à la Commission européenne certaines adaptations tenant compte des changements sur le marché du travail et de l'évolution du contexte socio-économique depuis 1999.

Ainsi, il est proposé de

- Rendre éligibles les études et les analyses pour satisfaire la nécessité d'analyser en détail les changements sur le marché du travail
- Rendre éligible le cofinancement d'entreprises privées dans le respect de la réglementation communautaire sur les aides d'Etat et de la législation/réglementation nationale
- Accentuer davantage le soutien de formes flexibles d'organisation du travail
- Réserver une part budgétaire plus importante à l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés
- Réserver une attention particulière aux jeunes chômeurs respectivement aux chômeurs ayant un faible niveau de qualification
- Limiter l'action du FSE au domaine de la formation continue et notamment professionnelle continue
- Attribuer une part budgétaire plus importante à l'axe égalité des chances
- Soutenir dans ce contexte non seulement l'accès des femmes au marché du travail mais également un accompagnement et un suivi en cours d'emploi
- Faire respecter le principe du gender mainstreaming dans l'ensemble des autres axes
- Accentuer davantage le soutien à des modes flexibles de garde d'enfants
- Etendre le champ de l'axe 2 à d'autres catégories de personnes défavorisées que les travailleurs handicapés
- Mettre le FSE davantage au service de la stratégie "Inclusion sociale"

Les principales conclusions du séminaire ayant un intérêt communautaire ont contribué à alimenter les débats lors d'une conférence européenne sur le même thème qui a eu lieu à Bruxelles au mois de janvier 2004.

Chapitre 3 : Préretraite solidarité 2003

I. Préretraite-solidarité 2003

A) Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le ministre du travail et de l'emploi	Code NACE	personnel concerné	durée de validité de la convention	date de la signature
1. BULL N.V. S.A.	**71330**	**Employés + ouvriers**	**01.01.03-31.12.03**	**02.05.2002**
2. Centrale des Auberges de Jeunesse luxem-bourgeoises a.s.b.l.	**55210**	**Employés + ouvriers**	**01.05.03–31.12.03**	**28.04.2003**
3. COFRALUX S.A.	**28402**	**Employés**	**01.05.03-31.12.03**	**24.02.2003**
4. Comptoir électrotechnique luxembourgeois	**51430**	**Employés**	**01.05.03-31.12.03**	**20.09.2002**
5. DEXIA Banque Internationale à Luxem-bourg S.A.	**65121**	**Employés**	**01.07.03-31.12.04**	**01.07.2003**
6. DIEBOLD Belgium S.A., succursale de Luxembourg	**72600**	**Employés**	**01.01.03-31.12.03**	**23.12.2002**
7. Elektro Grousshandel Lëtzebuerg S.A.	**51650**	**Employés**	**01.03.03-31.12.03**	**10.03.2003**
8. Fiduciaire ARBO, Wiltz	**74120**	**Employés**	**01.01.03–31.12.03**	**04.12.2002**
9. Fiduciaire générale de Luxembourg S.A.	**74120**	**Employés**	**01.01.01-31.12.03**	**31.07.2000**
10. Imprimerie Centrale S.A.	**22220**	**Employés + ouvriers**	**01.01.01-31.12.03**	**04.12.2000**
11. Imprimerie Saint-Paul Luxembourg S.A.	**22120**	**Ouvriers**	**01.01.03-31.12.03**	**20.09.2002**
12. LAMESCH EXPLOITATION S.A.	**90002**	**Employés**	**01.06.02-31.12.03**	**14.05.2002**
13. LCGB	**91200**	**Employés**	**01.10.03-31.10.06**	**01.10.2003**
14. Librairies Réunies S.A.	**52471**	**Employés**	**01.07.03-31.07.03**	**20.01.2003**
15. Norddeutsche Landesbank Luxembg S.A.	**65121**	**Employés**	**01.06.03-31.12.03**	**07.05.2003**
16. PERRARD S.A.R.L.	**45211**	**Employés**	**01.07.02-30.06.03**	**26.06.2002**

B) Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité suivant avenant à la convention collective de travail	Code NACE	personnel concerné	Date de la signature
1. CHEMOLUX S.à r.l.	**24510**	**Employés**	**01.07.2003**
2. Fédération des Ascensoristes	**45310**	**Ouvriers**	**29.04.2003**
3. Luxlait Association agricole	**15511**	**Employés**	**08.05.2003**
4. Textilcord Steinfort S.A.	**17540**	**Ouvriers**	**06.03.2003**

II. Préretraite-ajustement 2003

Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le ministre du travail et de l'emploi	Code NACE	durée de validité de la convention	date de la signature
1. ARBED S.A. + STFS S.A., sociétés sidérurg.		**01.01.02-31.12.04**	**02.04.2002**
2. ASTRON BUILDINGS S.A.	**28110**	**01.01.03-31.12.03**	**05.12.2002**
3. AXA Assurances Luxembourg S.A.	**60031**	**01.08.03-31.12.04**	**28.07.2003**
4. BAY STATE S.A.	**26810**	**01.01.02-31.12.03**	**30.10.2001**
5. CIRCUIT FOIL Luxembourg Trading s.à r.l.	**27440**	**01.01.03-31.12.03**	**28.10.2002**
6. CTI SYSTEMS S.A.	**29220**	**01.01.02-31.12.03**	**30.10.2001**
7. COURTHEOUX S.A.	**52392**	**01.05.03-31.12.03**	**29.04.2003**
8. DELOITTE CONSULTING s.à r.l.	**74140**	**01.06.03-31.12.03**	**13.05.2003**
9. DOWDING & MILLS S.A.	**31100**	**01.01.03-31.12.03**	**23.12.2002**
10. GOODYEAR S.A. GOODYEAR LUXEMBOURG TIRES S.A.	**73100** **25110**	**01.12.03-31.12.04**	**30.10.2003**
11. GRADEL S.A.	**28520**	**01.06.03-31.12.03**	**23.05.2003**
12. MOOG HYDROLUX s.à r.l.	**29560**	**01.07.03-31.12.04**	**30.06.2003**
13. SES ASTRA S.A.	**64203**	**01.10.03-30.06.04**	**05.01.2004**
14. TARKETT SOMMER Luxembourg S.A.	**25230**	**01.06.03-31.12.03**	**23.05.2003**
15. VILLEROY & BOCH S.A.R.L.	**26212**	**01.01.03-31.12.03**	**12.11.2002**
16. WSA S.A.R.L.	**63120**	**01.01.02-31.12.03**	**11.12.2001**
17. PAUL WURTH S.A.	**74202**	**01.01.02-31.12.03**	**04.10.2001**

III. Relevé par entreprise des salariés en préretraite

(Situation au 31 décembre 2003)

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Administration Communale de Bettembourg / 5132010 / 3201 Bettembourg				
Ouvriers	0	0	1	0
Administration Communale de Pétange / 5132118 / 4701 Pétange				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0
Administration Communale de Schifflange / 5132169 / 3801 Schifflange				
Ouvriers	0	0	1	0
Agedoc Asbl (Ecole privée Fieldgen) / 19796100055 / 1130 Luxembourg				
Employés	0	0	3	0
Arbed S.A. / 18822200016 / 2930 Luxembourg				
Employés	287	0	0	0
Ouvriers	367	0	0	0
Astron Buildings S.A. / 19662200096 / 9230 Diekirch				
Employés	12	0	0	0
Ouvriers	4	0	0	0
Bay State S.A. / 19942204321 / 7206 Steinsel				
Employés	1	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0
Brasserie de Luxembourg Mousel/Diekirch / 20012207833 / 9214 Diekirch				
Employés	0	0	1	0
Broadcasting Center Europe S.A. / 19952204052 / 1543 Luxembourg				
Employés	0	1	0	0
Bull N.V. SA / 19393200025 / 8030 Strassen				
Employés	0	0	2	0
Caisse Medico-Chirurgicale Mutualiste / 19766600010 / 2971 Luxembourg				
Employés	0	0	2	0
Cargolux Airlines International SA / 19702200108 / 2990 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0
Catalyst Recovery Europe SA / 19782201061 / 4832 Rodange				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	2	0	0
Centre de Formation de la Chambre de Travail / 19245900042 / 5516 Remich				
Ouvriers	0	0	1	0
Centrale des Auberges de Jeunesse Luxembourgeoises Asbl / 19476100022 / 1616 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Centre Hospitalier du Nord (Hôpital St Louis) / 19615600019 / 9080 Ettelbruck				
Employés	0	1	0	0
Centralmarketing Sàrl / 19632400066 / 2980 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Centre Hospitalier de Luxembourg / 19755200010 / 1210 Luxembourg				
Employés	0	3	3	0
Ouvriers	0	0	1	0

Ceodeux Extinguisher Valves Technology S.A. / 19932200522 / 7440 Lintgen				
Employés	0	0	1	0
Chaux de Contern S.A. / 19232200041 / 1013 Luxembourg				
Employés	0	0	4	0
Ouvriers	0	0	1	0
Ciments Luxembourgeois S.A. / 19202200020 / 4002 Esch/Alzette				
Ouvriers	0	1	0	0
Circuit Foil Luxembourg Trading Sàrl / 19882403389 / 9501 Wiltz				
Employés	10	0	0	0
Ouvriers	9	0	0	0
Cofralux S.A. / 19912203010 / 4501 Differdange				
Employés	0	0	1	0
Comet S.A. / 19992217440 / 3360 Leudelange				
Ouvriers	0	2	0	0
Comptoir Electrotechnique Luxembourgeois Sàrl / 19452400025 / 1740 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Courtheoux S.A. / 19352200037 / 8001 Strassen				
Employés	1	0	0	0
CTI Systems S.A. / 19842200663 / 9707 Clervaux				
Employés	2	0	0	0
Deloitte Consulting Sàrl / 1996409035 / 8009 Strassen				
Employés	1	0	0	0
Delpa S.C. / 19622500062 / 2980 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Diebold Belgium Sprl (Succursale de Luxembourg) / 20003400264 / 8030 Strassen				
Employés	0	0	1	0
Dometic Sàrl / 19672400379 / 9809 Hosingen				
Ouvriers	0	0	6	0
Dowding & Mills S.A. (AEW) / 19582200087 / 7201 Walferdange				
Employés	1	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0
Du Pont de Nemours (Luxembourg) S.A. / 20002413494 / 2984 Luxembourg				
Employés	31	4	14	0
Dupont Teijin Films Luxembourg S.A. / 19912206354 / 1016 Luxembourg				
Employés	0	18	10	0
Electrolux Luxembourg Sàrl / 19872401019 / 1237 Luxembourg-Hamm				
Employés	0	0	1	0
Elektro Grousshandel Letzebuerg / 20012217766 / 8055 Bertrange				
Employés	0	0	1	0
Elth S.A. / 19762200603 / 7327 Steinsel				
Employés	0	0	1	0
Foires Internationales de Luxembourg S.A. / 19722200554 / 2088 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Galvalange Sàrl / 19812400242 / 3401 Dudelange				
Employés	0	1	0	0
Goodyear Luxembourg Tires S.A. / 19492200045 / 7750 Colmar-Berg				
Employés	45	13	29	0
Ouvriers	32	55	19	0

Gradel S.A. / 19652200101 / 8440 Steinfort				
Employés	3	0	0	0
Guardian Luxguard I S.A. / 19802200059 / 4940 Bascharage				
Employés	0	1	0	0
Ouvriers	0	1	0	1
Guardian Luxguard II S.A. / 19882200011 / 3452 Dudelange				
Ouvriers	0	1	0	0
Hôpital de la Ville d'Esch-sur-Alzette / 19556400019 / 4005 Esch/Alzette				
Employés	0	0	4	0
Ouvriers	0	0	1	0
Hôpital Kirchberg / 19926400056 / 2540 Luxembourg				
Employés	0	2	0	0
Imprimerie Centrale S.A. / 19612200125 / 1351 Luxembourg				
Ouvriers	0	1	6	0
L'Air Liquide Luxembourg / 19712200033 / 4801 Rodange				
Employés	0	1	0	0
Librairies Réunies / 19972211357 / 2988 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Luxair S.A. / 19482200047 / 2987 Luxembourg				
Employés	0	1	1	0
Ouvriers	0	0	3	0
Marie Asbl /Ecole Privée Marie Consolatrice / 20016101576 / 4221 Esch/Alzette				
Employés	0	0	1	0
Ministère du Travail et de l'Emploi / 5001285 / 2939 Luxembourg[1]				
Employés	8	0	1	0
Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A. / 19722200090 / 1140 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Paul Wurth S.A. / 19202200128 / 1122 Luxembourg				
Employés	24	0	0	0
Ouvriers	13	0	0	0
Pechiney Eurofoil Luxembourg S.A. / 19822200519 / 3401 Dudelange				
Employés	0	0	2	0
Ouvriers	0	1	0	0
Perkins Foods (Luxembourg) S.A. / 19912210858 / 8320 Capellen				
Employés	0	0	1	0
Perrard Sàrl / 19792403355 / 1010 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Rotarex Tooltec S.A. / 19932200506 / 7440 Lintgen				
Ouvriers	0	0	1	0
Saint-Paul Luxembourg S.A. / 19362200035 / 2988 Luxembourg				
Employés	0	0	10	0
Ouvriers	0	1	6	0
Saint-Gobain Abrasives S.A. / 19632200172 / 4930 Bascharage				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0

[1] paiements directs par le Ministère du Travail et de l'Emploi (faillite ou cessation d'activités de l'employeur, versement de l'indemnité de préretraite à des salariés ayant rempli les conditions d'admission à la préretraite au cours de leur indemnisation au titre de chômage complet)

Securicor Luxembourg S.A. / 19722200597 / 1273 Luxembourg-Hamm				
Employés	0	2	0	0
Siemens S.A. / 19503200093 / 1017 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Siemens Business Services S.A. / 19963200679 / 2328 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Socom S.A. / 19942215579 / 3895 Foetz				
Employés	0	0	3	0
Ouvriers	0	0	1	0
Solucom S.A. / 19762200778 / 3346 Leudelange				
Ouvriers	0	1	0	0
Soludec S.A. / 19492200061 / 4902 Bascharage				
Employés	0	0	1	0
Sotralentz Luxembourg S.A. / 19912203673 / 1913 Luxembourg				
Ouvriers	1	0	0	0
STFS S.A. /19922210414 / 4241 Esch/Alzette				
Employés	8	0	0	0
Ouvriers	9	0	0	0
Tarkett Luxembourg S.A. / 19922211453 / 9779 Lentzweiler				
Employés	9	0	2	0
Ouvriers	3	3	3	0
Technofibres S.A. / 19702200620 / 6601 Wasserbillig				
Ouvriers	0	1	0	0
Textilcord Steinfort S.A. / 19652200306 / 8401 Steinfort				
Employés	0	1	1	0
Ouvriers	0	10	3	0
Trefilarbed Bissen S.A. / 19922213529 / 7703 Bissen				
Ouvriers	0	2	0	0
Trefilarbed Bettembourg S.A. / 19942217660 / 3235 Bettembourg				
Employés	0	2	0	0
Villeroy & Boch Sàrl / 19532400085 / 1018 Luxembourg				
Employés	9	0	0	0
Ouvriers	10	0	0	0
WSA Sàrl / 19792400445 / 3401 Dudelange				
Employés	19	0	0	0
Ouvriers	10	0	0	0
Xerox S.A. / 19453200038 / 2529 Howald				
Employés	1	0	0	0

RECAPITULATIF

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive	Total
Employés	465	51	115	0	631
Ouvriers	462	82	57	1	602

Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi

FONDS POUR L'EMPLOI 2003 Recettes perçues Date : 21 avril 2004		
	Montant	**Période à laquelle se rapportent les recettes**
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	61 498 744,61	01/03-12/03
Impôts de soldarité: a) collectivités: b) personnes physiques:	 54 630 772,65 37 766 597,59	 02/03-12/03
TOTAL A :	**153 896 114,85**	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires: - chômage complet : - chômage partiel : - chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire - complément CAT + stages d'insertion - complément apprentissage pour adultes - préretraite	 326 398,55 325 405,04 98 004,81 802,06 2 262,17 122,43	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées :	531 531,25	
Aides CECA (Aides traditionnelles 1998 + 1999)	1 623 000,00	
Fonds social européen - remboursements	16 360,97	
Remboursements solde faillites	37 015,92	
Stages d'insertion - remboursements des employeurs	1 795 434,91	01/03-11/03
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs	1 044 940,08	01/03-10/03
Versements des caisses de pension en application de l'art. 28bis de la loi sur la préretraite	31 015 000,00	01/03-12/03
Versement UNEDIC (règlem. eur. migration des trav. E303)	37 860,18	
Divers	7 410,06	
TOTAL B :	**36 861 548,43**	
C. Avances de l'Etat		
D.Solde reporté de l'exercice 2002	**89 253 003,00**	
TOTAL GENERAL	**280 010 666,28**	

FONDS POUR L'EMPLOI 2003 DEPENSES Situation au 21 avril 2004		(unité: euro)
I. DEPENSES GENERALES	Détail article	Dépenses liquidées
A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)		
1. Chômage complet	C001	89 673 601,45
2. Chômage partiel	C002	174 594,96
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	6 401 995,19
Sous-total A:		**96 250 191,60**
B. Chômage des jeunes		
1. Stages d'insertion (paiements au comptable extraordinaire)	J004	3 500 000,00
2. Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	94 197,94
3. Contrats de mise au travail temporaire:		
- Etat:	J001	9 462 663,02
- Autres: (communes, établissements publics etc.)	J002	4 051 020,09
- Secteur privé	J003	2 981 890,50
4. Indemnités et primes d'apprentissage (art. 32 II. de la loi du 23 décembre 2002 concernant le budget de l'Etat pour 2003)	J007	320 373,72
Sous-total B:		**20 410 145,27**
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire		
1. Stages de réinsertion professionnelle (paiements au comp.ext.)	E001	1 800 000,00
2. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - sidérurgie	E012	1 052 008,41
3. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - autres	E013	975 310,57
4. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	5 859 934,05
5. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	249 555,95
6. Aides à la mobilité géographique	E004	121 574,70
7. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	1 948 200,86
8. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	13 093 928,46
9. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	19 458,43
10. Mise au travail de chômeurs indemnisés - frais accessoires	E008	2 253,65
11. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	2 176 218,66
12. Préretraite (hors sidérurgie) - dépense nette	E010	21 761 178,67
13. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	18 371 655,43
14. Mémoires d'honoraires (contentieux, art. 14. etc.)	E048	221 248,61
15. Pool des chargés d'assist. à la direction dans le post-primaire	E017	3 674 103,00
16. Objectif Plein Emploi	E047	9 450 000,00
17. Forum pour l'Emploi	E018	3 408 750,00
18. Proactif	E019	8 390 250,00
19. Défi-Job a.s.b.l.	E041	199 046,50
20. Ville d'Ettelbruck - Office social	E042	304 569,44
21. Eng nei Schaff a.s.b.l. - Esch-sur-Alzette	E055	4 680,41
22. Actions locales communes - Dudelange	E060	638 055,47

23. Bilans de compétence pour chômeurs	E016	208 541,12
24. Examens médicaux demandeurs d'emploi	E031	244 531,50
25. Indemnité compensatoire loi 25/07/02 (réduct.capacité travail)	E049	893 106,39
Sous-total C.1.:		**95 068 160,28**

C.2. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses liquidées
1. Assistance à l'emploi des travailleurs handicapés	E030	29 856,23
2. Assesment Center (Service national d'action sociale)	E032	167 683,25
3. Club Emploi ADEM	E036	18 904,24
4. Proactif asbl/EQUAL	E039	370 076,09
5. Caritas asbl/EQUAL	E040	285 750,95
6. Assistance technique Adapt 1994-1999	E043	11 989,60
7. Assistance technique Objectif 3 + Equal	E044	150 167,06
8. Evaluation Objectif 3 + Equal	E045	130 838,40
9. Complément apprentissage pour adultes (dépense nette)	S002	1 202 737,83
10. Plateforme Innosertion - CRP-HT	S063	11 353,67
11. Moien Ondine	S066	7 779,14
12. Egalité des chances pour femmes - Zarabina	S067	231 684,62
13. Parc Merveilleux - formation et insertion APEMH	S069	401 215,73
14. Naturaarbechten - Projet Comité national de défense sociale	S071	188 151,60
15. Relais socioculturel - Coopérations Wiltz	S072	62 864,01
16. Muebelsmillen - Projet Espoir a.s.b.l.	S073	90 420,22
17. Formation à l'emploi adapté - Ligue HMC	S074	159 941,95
18. Forward - Interactions	S075	87 123,54
19. Suivi Päerdsatelier - préformation et suivi psychopédagogique	S076	100 745,82
20. Apprentissage adultes - travaux pédagogiques	S080	5 009,08
21. Projet Moien!3	S082	20 726,94
22. Remboursement au FSE d'avances trop perçues	S084	280 106,92
Sous-total C.2.:		**4 015 126,89**
Sous-total C.:		**99 083 287,17**
D. Section spéciale (Formation)		
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	1 413 550,13
2. Remboursement frais d'inscription pour formations	S052	1 340,00
3. Monoparentaux - remboursement frais voyage + garde enfants	S053	146,00
4. Multi-Media Stuff - Initation à l'informatique (CIGL Esch/A.)	S068	3 740,00
5. Initiation polyvalente pour jeunes	S003+S004	911 254,52
6. Initiation polyvalente pour adultes	S005+S006	51 105,35
7. Suivi des programmes de formation	S013	25 606,29
8. Formation en soudure	S014	233 332,30
9. Formation location vélos	S016	153 155,89
10. Formation agent de fabrication	S019	29 512,13
11. Projets de coopération:		

11.1. Employés de maison	S021	35 391,69
11.2. Bureautique	S022	24 642,95
11.3. Aide cabinet médical	S097	19 698,85
11.4. O.P.E. + Proactiv	S101	4 692,26
11.5. Asbl Coopérations - formation relais socio-culturels	S102	4 127,88
11.6. COLABOR - Grénge Kuerf	S103	13 402,86
11.7. Agent de sécurité	S105	24 711,52
11.8. Machiniste pelle mécanique	S108	28 347,26
11.9. Télé Learning Ettelbruck	S110	58 093,95
11.10. Liewenshaff (horti-agriculture, fer)	S114	33 487,68
12. Initiation bureautique	S024+S025	332 893,90
13. Initiation restauration services	S026+S027	219 631,27
14. Initiation écologie	S028	83 205,87
15. Initiation magasinage	S029	3 271,89
16. Initiation services aux personnes âgées	S030	52 217,71
17. Initiation peinture	S031	115 508,34
18. Initiation vente	S032	12 465,00
	Détail article	Dépenses liquidées
19. Initiation retouches couture	S033	64 473,19
20. Initiation électricité	S034	99 874,73
21. Initiation chauffage sanitaire	S035	73 980,68
22. Cours de formation pour conducteurs d'engins	S036	2 455,20
23. Formations Chapitre III/5 - tripartite:		
23.1. Informatique	S046	106 616,64
24. Action de formation complémentaire - secteur commerce	S070	93 287,00
25. Mesure complémentaire: accueil Horesca	S113	19 383,22
26. Formations CRP Gabriel Lippmann (différence de prix pour DE)	S078	164,80
27. Nouveaux parcours - réforme curriculaire	S081	147 097,38
28. Réussir son embauche	S115	1 043,60
29. Indemnités de formation (code unique)	S112	4 107,41
Sous-total D:		**4 501 017,34**
Total I.:		**220 244 641,38**
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE		
1. Préretraite (12/02 - 11/03)	E010	28 738 698,90
2. Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	248 680,87
3. Indemnités de réemploi	SI02	82 922,83
4. Modèle alternatif au chômage partiel en sidérurgie (2001+2002)	SI03	12 985 759,78
Total II.:		**42 056 062,38**

III. AVANCES SUPPLEMENTAIRES AUX COMPTABLES EXTRAORDINAIRES		
1. Chômage complet		326 398,55
2. Chômage partiel		325 405,04
3. Chômage intempéries; accidentel et technique involont.		98 004,81
4. Complément CAT + stages d'insertion		802,06
5. Complément apprentissage pour adultes		2 262,17
6. Préretraite		122,43
Total III.:		**752 995,06**
TOTAL GENERAL :		**263 053 698,82**

Chapitre 5 : Permis de travail

Ce chapitre fera l'objet d'un tiré à part, publié ultérieurement.

Chapitre 6 : Politique Sociale Européenne

Largement inspirés par un contexte économique peu favorable, les débats politiques au niveau de l'Union européenne ont connu au cours de l'année 2003 quelques moments particulièrement difficiles. Auprès de l'opinion publique, l'on retiendra en particulier la division des Etats membres sur l'attitude à adopter face à la guerre en Irak, l'échec, au Conseil européen de décembre, des négociations de la Conférence intergouvernementale sur la révision des traités, mais aussi les débats crispés tout au long du 2e semestre sur le respect des critères du Pacte de stabilité.

En matière de politique sociale, tous les observateurs se sont accordés à dire que la Grèce – exerçant la Présidence au 1er semestre 2003 – s'est montrée exemplaire dans ses efforts pour développer le modèle social européen alors que les avis restaient largement plus partagés sur la gestion des intérêts communautaires pendant les 6 mois de la Présidence italienne.

Ainsi, Athènes pouvait se targuer d'avoir engendré des progrès notables en matière d'emploi (accord sur la réforme et la synchronisation de la Stratégie européenne pour l'emploi - SEE; adoption de la décision instituant un Sommet tripartite) tout en finalisant plusieurs dossiers recouvrant l'ensemble des différents volets de la politique sociale (droit du travail avec l'adoption de la « Société coopérative européenne » ; protection sociale avec une partie importante de la réforme du règlement de coordination des régimes de sécurité sociale ; santé/sécurité avec des avancées notables sur un texte législatif en matière de protection des travailleurs exposés aux ondes électromagnétiques etc.)

En outre, beaucoup d'Etats membres se sont félicités de voir la Présidence hellénique s'opposer jusqu'au bout aux tentatives de quelques rares délégations –relayées en partie par la Commission – susceptibles de porter substantiellement atteinte à la protection et aux droits des travailleurs intérimaires.

Par contre, l'appréciation faite par la Communauté sur les résultats de la Présidence italienne, en décembre 2003, fut autrement plus nuancée. Si la grande majorité des Etats membres reconnaissait à celle-ci de grands mérites au moment de l'approbation politique de la réforme et de la simplification du règlement 1408/71 (de coordination des régimes de sécurité sociale – Conseil Emploi & Affaires sociales du 1er décembre), certains n'hésitaient pas à exprimer quelques doutes sur les motivations politiques telles qu'elles

semblaient affichées par Rome dans la gestion de plusieurs dossiers délicats (et notamment la directive « protection des travailleurs intérimaires »).

Quoi qu'il en fût, les interrogations suscitées auprès des Etats membres par la mise en oeuvre des priorités européennes au cours du 2e semestre 2003 ne remettaient jamais en cause les efforts développés par la très grande majorité des personnes directement impliquées dans les travaux de la Présidence italienne mais concernaient plutôt la façon dont certains responsables politiques à Rome donnaient l'impression de gérer – à leur façon – les dossiers européens.

I. Les Conseils européens

Dans le domaine de la politique sociale européenne, la question du financement des régimes de retraite et des soins de santé occupait régulièrement les débats entre Chefs d'Etat et de gouvernement. Face à une dégradation importante de l'état des finances publiques dans pratiquement tous les Etats membres – dégradation liée aussi à des évolutions démographiques particulièrement défavorables - les Conseils européens successifs ont pris soin de définir les grandes lignes politiques en vue d'une « modernisation » du modèle social européen.

Par ce terme de « modernisation », il fallait entendre « réformes » (en profondeur) des régimes de sécurité sociale, notamment par le biais de dispositions visant à prolonger la vie active, ou bien encore par l'élimination des régimes de retraite anticipée, voire d'autres mesures comme les augmentations des contributions et/ou les baisses des prestations.

Au regard de l'amplitude des défis auxquels seront confrontés, à l'avenir, les Etats membres, les autorités politiques nationales et les institutions communautaires – confortées d'ailleurs dans leur analyse par un milieu scientifique quasi unanime – estimaient que de telles réformes étaient indispensables pour la (simple) sauvegarde des régimes de sécurité sociale.

Ainsi, le Sommet des 16 et 17 octobre appelait par exemple les Etats membres à intensifier leurs efforts, dans le cadre d'une coordination au niveau des instances communautaires, en particulier par les orientations politiques suivantes :

« - le Conseil devrait examiner l'opportunité d'affiner les séries d'objectifs utilisés dans la coordination ouverte en matière de protection sociale, en

suivant l'exemple des conclusions du Conseil européen de Barcelone, qui préconisait d'augmenter d'ici 2010 d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse, dans l'Union européenne, l'activité professionnelle, de manière à assurer la viabilité et l'adéquation des régimes de retraite face au défi de l'évolution de la démographie;

- le Conseil devrait continuer à surveiller de près la viabilité financière des régimes de retraite, et notamment à étudier dans quelle mesure les réformes améliorent la viabilité à long terme des finances publiques;

- les États membres et les partenaires sociaux devraient étudier les moyens d'activer le lien existant entre les politiques de l'emploi et les retraites à la lumière des objectifs fixés par le Conseil européen de Barcelone. »

Auparavant, le Conseil européen de juin avait jugé nécessaire de « renforcer la viabilité des finances publiques en particulier en continuant de réduire le ratio de la dette publique et en réformant les systèmes de retraite et de santé dès maintenant, tant que la situation démographique est encore favorable, ce qui permettra de ne pas laisser aux générations futures une charge trop lourde, ainsi qu'en augmentant le taux d'emploi » (point 45 des Conclusions de la Présidence).

En même temps, les Chefs d'Etat et de gouvernement avaient particulièrement insisté sur la nécessité de renforcer la compétitivité des entreprises en accélérant les réformes sur les marchés des produits, des services et de l'emploi (entre autres les points 20 et 21 des Conclusions du Conseil européen de Bruxelles des 20 et 21 mars 2003, le point 45 des Conclusions du Sommet des 19 et 20 juin et les points 15, 21 et 22 des Conclusions du CE des 16 et 17 octobre).

II. Les politiques de l'emploi

1. La « synchronisation » des politiques de l'emploi et des Grandes orientations des politiques économiques

Sur base des conclusions du Sommet européen de Barcelone (printemps 2002) et des travaux effectués pendant les 6 mois de la Présidence danoise (2e semestre 2002), le Conseil a « synchronisé », pour la première fois en 2003, ses travaux en matière de politiques économiques et de politiques de l'emploi.

Au fil du temps, cette synchronisation s'était révélée nécessaire pour mieux assurer la cohérence et la complémentarité entre deux des politiques les plus importantes au niveau communautaire. La synchronisation fut difficile à mettre en place, tant les intérêts des instances aussi bien techniques que politiques impliquées (Ministres de l'Economie et des Finances d'un côté et Ministres du travail et de l'Emploi de l'autre) avaient parfois semblé concurrentes, voire contradictoires.

Dans le domaine des politiques de l'emploi, les débats sur la synchronisation étaient précédés d'une évaluation approfondie de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) au cours de ses 5 années d'existence. L'évaluation des mesures prises par les Etats membres dans le cadre de leurs Plans d'action pour l'emploi successifs avait permis d'identifier les principales faiblesses des politiques nationales de lutte contre le chômage. Elle avait également souligné la nécessité de réformer la SEE afin de l'aligner plus étroitement avec l'objectif stratégique de Lisbonne visant une croissance économique soutenue, une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et un renforcement de la cohésion sociale d'ici 2010.

Sur cette base, les Chefs d'Etat et de gouvernement donnèrent en mars 2003 une impulsion politique générale tant pour les « Lignes directrices emploi » que pour les « Grandes orientations des politiques économiques ». La préparation des travaux s'est faite à partir d'un « rapport de synthèse » de la Commission qui, chiffres à l'appui, fournissait une comparaison détaillée entre les « performances » - individuelles et collectives - des Etats membres de la Communauté et celles réalisées par leurs concurrents les plus directs (Etats-Unis en premier lieu).

2. Les Lignes directrices emploi 2003

Les Ministres de l'Emploi & du Travail ont entériné, lors de leur réunion du 3 juin 2003, le projet de décision définissant les politiques de l'emploi pour les Etats membres. Les « Lignes directrices » ont été simplifiées. Pour assurer une meilleure continuité des actions politiques nationales, le Conseil a jugé nécessaire de ne pas les modifier au cours de la période 2003-2005.

Les États membres ont accueilli favorablement la proposition de la Commission en soulignant son importance eu égard à la situation économique difficile et à la nécessité de progresser dans la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, notamment en ce qui concerne l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi. Ils se sont aussi félicités que les Lignes directrices pour l'emploi aient été simplifiées et rendues plus concrètes grâce à des indicateurs et objectifs quantitatifs.

L'adoption formelle du cadre à l'intérieur duquel les Etats membres ont été appelés à définir et à mettre en œuvre leurs politiques de l'emploi nationales est intervenue le 22 juillet 2003, après que le Conseil eut repris certains amendements du Parlement européen. Dans ce contexte, il faudrait aussi indiquer que certaines tensions étaient apparues au cours de l'été entre le

Conseil et les députés européens sur la question des délais à respecter par les instances impliquées dans la préparation des « Lignes directrices emploi ».

Schématiquement, les « Lignes directrices emploi 2003 » se présentent de la manière suivante :

- nouvelle génération de Lignes directrices : en principe, Lignes directrices simplifiées et « stables » jusqu'en 2006 (procédure analogue à celle appliquée dans le contexte des Grandes orientations des politiques économiques)
- conformément aux positions de la plupart des Etats membres, les Lignes directrices s'inspirent fortement de la stratégie de Lisbonne et en particulier des objectifs chiffrés en matière de taux d'emploi[2] ;
- les grands principes de la stratégie de Luxembourg – tels qu'ils avaient été définis à l'époque – ne sont pas abandonnés puisque les 10 lignes directrices spécifiques reprises dans le texte ne s'écartent pas fondamentalement du contenu de celles qui furent adoptées en novembre 1997[3]
- un accent plus fort a été mis sur le capital humain, l'éducation et la formation tout au long de la vie et les objectifs chiffrés qui y sont liés (ld n°4)
- une nouvelle ligne directrice spécifique sur la lutte contre le travail non déclaré (ld n°9) a été reprise dans la décision des Ministres.

Les « Lignes directrices emploi » comportent également un chapitre important sur la bonne gouvernance et le partenariat aux fins de la mise en œuvre des politiques de l'emploi par les États membres. Une nouvelle fois, le Conseil a appelé à la responsabilité des partenaires sociaux en matière de politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage. Le texte correspondant se lit de la manière suivante :

« Au niveau national, les partenaires sociaux devraient être invités, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, à garantir la mise en œuvre effective des Lignes directrices pour l'emploi et à faire état de leurs contributions les plus significatives dans tous les domaines relevant de leur responsabilité, notamment en ce qui concerne la gestion du changement et la

---

[2] Au Conseil européen de Lisbonne (mars 2000), l'Union européenne s'est fixé un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir: *devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale*. La stratégie a été conçue pour permettre à l'Union de regagner les conditions du plein emploi et renforcer la cohésion d'ici 2010. Le Conseil a considéré que le but général de ces mesures était d'augmenter le taux d'emploi global de l'UE à 70% et le taux d'emploi des femmes à plus de 60% d'ici

Le Conseil européen de Stockholm (mars 2001) a ajouté deux objectifs « intermédiaires » et un objectif supplémentaire: en 2005, le taux d'emploi global devrait atteindre 67% et le taux d'emploi des femmes 57, tandis que le taux d'emploi des travailleurs âgés doit être relevé à 50% d'ici 2010.

[3] en particulier pour les volets « mesures actives en faveur des chômeurs », « esprit d'entreprise », « adaptabilité », « capital humain, éducation et formation » et « égalité des chances ».

capacité d'adaptation, les synergies entre flexibilité et sécurité, le développement des ressources humaines, l'égalité entre les hommes et les femmes, le caractère avantageux du travail, le vieillissement actif ainsi que la santé et la sécurité au travail ».

3. Les « recommandations » adressées aux Etats membres

Depuis l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam, le Conseil peut décider, à la majorité qualifiée, d'adopter des recommandations spécifiques à l'attention des Etats membres sur leur gestion de leurs politiques de l'emploi. Ces recommandations ne sont pas des sanctions; elles fournissent aux États membres des orientations supplémentaires et attirent leur attention sur des **enjeux qui ressortent de** l'analyse des plans d'action nationaux. Les recommandations fournissent aux États membres des orientations personnalisées sur la manière de mettre en œuvre leurs politiques nationales pour l'emploi et mettent l'accent sur les questions les plus urgentes et les plus sérieuses auxquelles il faut trouver réponse dans chaque pays.

En 2003, les recommandations adressées au Luxembourg furent au nombre de 3. La plus importante fait suite aux critiques répétées qui ont été émises à l'intention du Grand-Duché par les instances communautaires (Commission en tête, mais aussi les 14 autres Etats membres) et des organisations internationales comme l'OCDE sur les « performances » nationales en matière de taux d'emploi des travailleurs âgés.

A noter néanmoins que des recommandations comparables ont été adressées à pratiquement tous les Etats membres. A part quelques exceptions qui portaient essentiellement sur des détails rédactionnels, cette approche ne prêtait pas à de fortes controverses : pour la Communauté en général, le critère des taux d'emploi – mesuré sur base de données harmonisées – intervient de manière immédiate et directe dans la faculté des économies européennes de rester compétitives par rapport à leurs concurrents directs.

L'appréciation de la Communauté de la situation luxembourgeoise et les recommandations approuvées par le Conseil à l'encontre du Grand-Duché se lisent de la manière suivante :

> « Au Luxembourg, la participation au marché du travail est inférieure à la moyenne de l'UE, en particulier en ce qui concerne les travailleurs âgés. La croissance de l'emploi a été rendue possible par la disponibilité de travailleurs frontaliers et la participation accrue de jeunes femmes luxembourgeoises, alors que le taux d'emploi des travailleurs âgés n'a pratiquement pas progressé en dépit des mesures prises pour

augmenter les incitations à la prolongation de la vie professionnelle. Il est essentiel de mobiliser une partie du potentiel d'emploi national inutilisé pour renforcer l'offre de main-d'œuvre et stimuler de la sorte la croissance. Les incitations à la prolongation de la vie professionnelle pourraient être renforcées par de nouvelles réformes des régimes de retraite anticipée et de préretraite. Il conviendra également de suivre de près les effets des dernières révisions du régime des pensions d'invalidité. Le risque existe que les progrès réalisés en ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi des femmes puissent contribuer à réduire le dynamisme du marché du travail. L'intégration des jeunes sans qualifications professionnelles dans le marché du travail demeure une autre difficulté majeure. À ces différents égards (jeunes, femmes et travailleurs âgés) et dans des domaines importants qui ont trait à la qualité du travail (éducation et formation tout au long de la vie, disparités salariales entre les femmes et les hommes), le Luxembourg n'a pas encore instauré de suivi adéquat pour vérifier l'impact des mesures et des réformes décidées depuis l'élaboration du premier PAN en faveur de l'emploi.

Le Luxembourg est donc invité à:

Éducation et formation tout au long de la vie

Assurer l'application effective de la législation-cadre relative à la formation continue en élaborant, avec la participation active des partenaires sociaux, une stratégie cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie. Lutter contre le décrochage scolaire et entreprendre une révision du système général d'éducation et de formation en vue d'améliorer la cohérence des différents secteurs.

Offre de main-d'œuvre et vieillissement actif

Renforcer les mesures destinées à augmenter sensiblement le taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail en réformant le régime de retraite anticipée et en examinant de manière approfondie les effets des dernières réformes du régime de pension des personnes handicapées.

Égalité hommes-femmes

Poursuivre les efforts visant à augmenter le taux de participation des femmes au marché du travail, en améliorant les services leur permettant de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle, en encourageant leur retour au travail après de longues

périodes d'inactivité professionnelle et en adoptant des mesures destinées à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en agissant sur les paramètres qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. »

Au cours de la phase préparatoire des différents textes qui s'inscrivent dans la Stratégie pour l'emploi 2003, l'on pourrait retenir, à titre anecdotique, qu'un des Etats membres s'est dressé avec détermination (et succès) contre une recommandation qui l'enjoignait de mettre en œuvre des politiques de lutte contre le travail au noir alors que c'était justement cet Etat membre qui – de manière pratiquement isolée à côté de la Commission - exigeait l'insertion d'une ligne directrice spécifique sur le « travail non déclaré » dans le document destiné à être adopté par le Conseil des Ministres.

4. La « Task Force » pour l'emploi

Déjà au printemps 2003, les autorités de plusieurs Etats membres avaient exprimé leurs inquiétudes vis-à-vis des engagements non tenus par plusieurs gouvernements en matière de réforme des politiques nationales de l'emploi. Pour ces pays, il s'agissait de donner une nouvelle impulsion à la Stratégie européenne pour l'emploi en vue de rendre les orientations politiques plus compréhensibles tout en renforçant la pression politique sur les gouvernements nationaux des 15 pays de l'Union.

Dans ce contexte, les Chefs d'Etat et de gouvernement décidèrent lors de leur réunion de mars de donner mandat à la Commission pour mettre en place une *Task Force sur l'emploi* « afin de recenser les réformes concrètes susceptibles d'avoir l'impact le plus direct et le plus immédiat sur la mise en œuvre, par les Etats membres, de la Stratégie révisée pour l'emploi » (point 13 des Conclusions du Conseil Européen de mars).

La *Task Force* entama immédiatement ses travaux sous la Présidence de l'ancien Chef du gouvernement des Pays-Bas, Monsieur Wim Kok. Ce dernier soumit les fruits des réflexions de son groupe de travail (constitué d'experts indépendants) sous la forme d'un rapport intitulé « Créer plus d'emplois en Europe » au Conseil européen de décembre.

Dans ses grandes lignes, le rapport de la *Task Force* confirmait la pertinence des orientations de la Stratégie européenne pour l'emploi et des recommandations qui sont adressées chaque année aux différents Etats membres. Le texte comporte néanmoins l'avantage de développer une liste de bonnes pratiques et de d'analyser au-delà de la Communauté actuelle la situation de l'emploi qui prévaut dans les (10) Etats membres adhérents.

Le rapport de la *Task Force* était accueilli avec beaucoup de satisfaction eu égard au fait que le groupe présidé par Wim Kok avait réussi à rédiger un texte clairement structuré et facilement accessible à tous les lecteurs du grand public.

A titre d'exemple, le rapport Kok se prononçait sur le sujet délicat des taux d'emploi de la manière suivante (extraits):

« (…) Faire face à une main-d'œuvre en voie de diminution et vieillissante

Le processus de la transformation économique coïncide avec une évolution démographique radicale qui transforme progressivement la structure de la société européenne et le fonctionnement de l'économie de l'Union. Il en découle des questions difficiles sur la manière dont l'Europe pourra garder sa compétitivité et augmenter les niveaux d'emploi et de croissance économique à l'avenir.

Depuis des années, on évoque la «bombe à retardement démographique» comme un problème lointain devant se poser à un horizon éloigné. Cette attitude n'est plus tenable. Les faits sont implacables. D'ici à 2030, 110 millions de personnes seront âgées de plus de 65 ans dans l'UE-25, alors qu'elles étaient 71 millions en 2000. Cela signifie que le pourcentage de personnes âgées de 65 ans et plus par rapport au nombre de personnes âgées entre 15 et 64 ans passera de 23% en 2000 à 39% en 2030.

Il est évident que ce profil démographique posera de graves problèmes pour la viabilité des régimes de protection sociale. Bien qu'il ne faille pas sous-estimer les possibilités de créations d'emplois liées à la demande de nouveaux produits et services, l'incidence sur l'emploi, la productivité et la croissance ne laissera pas d'être préoccupante. En même temps que la population d'âge avancé continuera d'augmenter, le nombre de personnes actives diminuera.

D'ici à 2030, la population active représentera 280 millions de personnes contre 303 millions aujourd'hui. Cela signifie que, même si l'Union parvient à atteindre un taux d'emploi de 70% d'ici à 2010 - objectif dont la réalisation suscite déjà quelques doutes - la diminution du nombre de personnes actives au cours des 20 années suivantes aboutira à une forte baisse générale du volume de l'emploi. L'UE-25 perdrait en moyenne un million de travailleurs par an.

Il en résulte un effet direct sur la capacité à assurer une croissance économique à plus long terme. Une baisse du volume total de l'emploi devrait

être compensée par une hausse très significative de la croissance de la productivité pour pouvoir maintenir une croissance économique générale d'environ 2 - 2,5% par an. S'il n'est pas possible d'élever le niveau d'emploi au-delà de celui correspondant à un taux d'emploi de 70%, ni d'améliorer sensiblement la productivité, la croissance moyenne du PIB par habitant dans l'UE connaîtra un ralentissement significatif entre 2010 et 2030 (…).
Dans le cadre des réformes des régimes de pension, il importe d'éliminer les mesures d'incitation à la préretraite, qui a trop souvent été utilisée par les salariés comme un expédient pour quitter le marché du travail et par les entreprises comme un moyen de rajeunir leur personnel et de réduire les coûts salariaux. Des efforts ont été consentis ou sont actuellement déployés dans la plupart des États membres actuels et nouveaux; ils devraient être poursuivis dans l'ensemble des États membres. De telles réformes sont difficiles et impliquent souvent un changement de mentalité radical de la part des entreprises, des travailleurs et des pouvoirs publics (…).

Sans mesures urgentes et drastiques visant à inverser les tendances actuelles, les États membres n'ont aucune chance d'approcher, et encore moins d'atteindre, les objectifs européens consistant à augmenter l'emploi des travailleurs âgés et à relever l'âge de fin d'activité. Le défi est non seulement de faire en sorte qu'une proportion plus élevée des personnes dont l'âge varie actuellement de 55 à 64 ans restent en activité, mais aussi de renforcer la capacité d'insertion professionnelle des personnes ayant actuellement la quarantaine ou la cinquantaine ».

La Task– Force invitait instamment les États membres et les partenaires sociaux à définir une stratégie globale de vieillissement actif, s'articulant autour des éléments suivants:

- accorder des incitations aux travailleurs pour qu'ils prennent leur retraite plus tard et aux employeurs pour qu'ils engagent et conservent des travailleurs âgés. Cela englobe l'adaptation de certains mécanismes d'imposition et de prestations, ainsi que des règles en matière d'emploi et de pensions, afin de renforcer les mesures incitant les travailleurs âgés à rester plus longtemps en activité et de décourager les départs prématurés du marché du travail. Les efforts visant à décourager le recours à la retraite anticipée devraient être poursuivis dans l'ensemble des États membres;

- promouvoir l'accès de tous à la formation, indépendamment de l'âge, et élaborer des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment des formations sur le lieu de travail destinées aux

travailleurs âgés, qui sont sous-représentés dans les actions de formation;

- améliorer la qualité de l'emploi afin d'assurer un cadre de travail attrayant, sûr et adaptable tout au long de la vie professionnelle, ce qui comprend la possibilité de travail à temps partiel et d'interruptions de carrière.

5. La décision instituant un « Sommet social tripartite »

Alors que les discussions ministérielles au cours du 2e semestre 2002 sur la mise en place d'un « Sommet social tripartite » - réunissant, en prélude des Conseils européens de printemps, la Troïka des Chefs d'Etat et de gouvernement, une délégation restreinte de représentants des partenaires sociaux européens et le Président de la Commission – étaient particulièrement difficiles, les Ministres de l'Emploi réussirent en 2003 à résoudre les problèmes juridiques en suspens pour adopter, lors de leur réunion du 6 mars un texte juridique rassemblant les dispositions nécessaires pour instituer un tel Sommet.

La décision prise par le Conseil des Ministres a comme vocation de donner une nouvelle impulsion au dialogue social européen. A cet égard, elle est considérée comme la réponse de la Commission et des Etats membres à une demande des partenaires sociaux faite à l'occasion du Sommet de Laeken. Le Sommet tripartite traduit aussi la volonté des organisations patronales et syndicales européennes d'être mieux intégrées dans le processus de Lisbonne.

La proposition de la Commission fut présentée au Conseil fin juin 2002. Elle formalise des réunions entre les partenaires sociaux (10 représentants UNICE et 10 CES) et la Troïka des Chefs d'Etat et de gouvernement, assistés de leurs Ministres de l'Emploi (ainsi qu'éventuellement d'autres Ministres compétents). Le Sommet social tripartite remplace le Comité permanent de l'emploi (décision de 1975, amendée par une décision de 1999) qui – à cause d'une composition trop large – n'a jamais pu engendrer les résultats escomptés.

Au sein du Conseil, la progression des négociations entre les Etats membres fut marquée par plusieurs difficultés successives : au début, plusieurs délégations rejetaient la proposition de la Commission en s'opposant à l'idée de « formaliser » des Sommets tripartites - de facto informels.

Par la suite, il fallait rendre compatibles les dispositions de la tenue d'un Sommet tripartite avec les règles contraignantes en matière de préparation et

d'organisation des Conseils européens – telles qu'elles furent entérinées au Sommet de Séville (juin 2002) et reprises dans le « règlement intérieur du Conseil ».

Enfin, les demandes de plusieurs Etats membres d'associer les Ministres de l'Emploi et leurs homologues des Affaires sociales devaient compliquer les débats. Le texte adopté par le Conseil retient ce principe, mais limite la présence des Ministres « techniques » à ceux qui représentent la Présidence en exercice et les 2 Présidences suivantes (= « Troïka »).
Les dernières difficultés liées au texte de la décision furent liées à la question du choix de la base juridique – article 202 du Traité CE pour la COM (accepté par la plupart des Etats membres sans grande conviction) – alors que le Service juridique du Conseil préconisait quant à lui fermement le recours à l'article 308.

III. Le domaine du droit du travail

1. La directive « Travail intérimaire »

Au Conseil Emploi et Politiques Sociales des 2 et 3 juin 2003, les Ministres du Travail et de l'Emploi ont mené un débat difficile sur la proposition de directive relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires. L'objectif des dispositions législatives proposées par la Commission était d'encadrer les conditions de travail des travailleurs intérimaires par des normes minimales.

Déjà en 2002, les autorités politiques des Etats membres s'étaient penchées à plusieurs reprises sur le texte de la Commission sans pouvoir aboutir à un compromis acceptable pour ceux qui préconisaient une libéralisation totale du secteur de l'intérim et ceux – majoritaires - qui défendaient des conditions de travail élevées pour les travailleurs intérimaires.

Sous Présidence hellénique, la Commission prit, au grand dam des Etats membres dont la législation n'autorise pas de discriminations entre les conditions de travail applicables aux différentes catégories de travailleurs, progressivement ses distances avec le texte qu'elle avait initialement présenté au Conseil.

Malgré cela, Athènes – trouvant son appui auprès de plusieurs Etats membres et une légitimation supplémentaire dans la position défendue par le Parlement européen – se faisait fort de refuser toute dégradation supplémentaire des conditions de travail des travailleurs intérimaires.

Durant la réunion du Conseil de juin, les discussions devaient se concentrer sur un texte de compromis de la présidence grecque.

Celui-ci portait sur un nouvel article visant à résoudre la question – éminemment conflictuelle - de la nature et de la durée des dérogations au principe d'égalité de traitement. Etaient visées en particulier des dispositions qui auraient permis d'accorder des rémunérations inférieures aux travailleurs intérimaires par rapport à celles qui sont versées aux travailleurs des entreprises utilisatrices.

En ce qui concerne l'application du principe de l'égalité de traitement, il convient de rappeler que la proposition modifiée de la Commission énonçait le principe général de l'égalité de traitement selon lequel les travailleurs intérimaires doivent bénéficier des mêmes conditions essentielles de travail et d'emploi que celles qui leur seraient applicables s'ils avaient été recrutés directement par l'entreprise utilisatrice pour y occuper le même poste. En matière de la rémunération, une dérogation était envisagée pour les travailleurs temporaires effectuant des missions d'une durée n'excédant pas six semaines (« délai d'accès »).

Dans un esprit de compromis, une nette majorité de délégations s'étaient déclarées disposées à accepter une période transitoire de cinq ans pour l'application du principe « à travail égal, salaire égal ». Quatre Etats membres ne pouvaient accepter une telle disposition en estimant qu'une dérogation au principe de l'égalité des rémunérations devrait avoir un caractère permanent. Au-delà de cette revendication, l'un de ces quatre pays en question exigeait une différence de traitement pour l'ensemble des conditions de travail – y compris donc les dispositions en matière de temps de travail ou bien encore de congés payés – pendant au moins les six premiers mois de l'intérim.

Soucieux d'éviter un échec, les Ministres ont souligné l'importance d'un compromis politique équilibré entre flexibilité et sécurité de l'emploi en se référant aux objectifs de la stratégie de réforme économique tels qu'ils furent fixés par le Conseil européen de Lisbonne.

Dans ce contexte, le Conseil a déterminé trois paramètres sur lesquels les négociations futures devaient se concentrer, à savoir :

- la manière d'aborder la nécessité de prévoir une dérogation spécifique visant à favoriser l'insertion des chômeurs sur le marché du travail;
- le réexamen et la suppression éventuelle des restrictions concernant le recours aux travailleurs d'entreprises de travail intérimaire;
- la nature de la dérogation au principe de l'égalité de traitement et la durée du « délai d'accès ».

L'absence d'accord au Conseil de juin laissa néanmoins un goût amer auprès de la plupart des Etats membres puisque les quatre pays qui avaient refusé le texte de compromis préparé par la Présidence hellénique avaient formé une « minorité de blocage » sur base de motivations très diverses. Alors que personne n'avait remis en question les difficultés auxquelles auraient été confrontées deux pays de cette coalition avec le principe de l'égalité de traitement, la justification des réserves émises par les deux autres ouvrait le flanc à de nombreuses critiques. En effet, l'un de ces derniers Etats membres s'était simplement « aligné » sur les positions réservées d'un pays « ami » après avoir conclu un marché de « soutien mutuel » dans un autre dossier alors que les plus hautes autorités politiques du dernier partenaire impliqué s'étaient limitées à justifier leurs réserves par un « non-intérêt » à l'égard de la directive proposée par la Commission.

2. La directive et le règlement sur la « Société coopérative européenne » (SCE)

Suite à la première lecture de l'avis du Parlement en mai 2003, un accord politique a été trouvé lors du Conseil des 2 et 3 juin 2003 sur un projet de règlement du Conseil portant statut de la SCE et sur un projet de directive du Conseil complétant le statut de la SCE en ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Les deux instruments sont largement calqués sur ceux relatifs à la Société européenne, adoptés en 2001, avec les modifications nécessitées par les caractéristiques spécifiques des sociétés coopératives. L'objet essentiel du règlement est de permettre la création d'une SCE par des personnes physiques résidant dans des États membres différents ou des personnes morales relevant du droit de plusieurs États membres. Ils permettront également la création d'une SCE par fusion de deux coopératives existantes, ou par transformation d'une coopérative nationale, sans passer par une dissolution, dès lors que cette coopérative a son siège statutaire et son administration centrale dans un État membre et un établissement ou une filiale dans un autre État membre.

IV. La sécurité sociale et la protection sociale

1. La coordination des régimes de Sécurité Sociale – la « Simplification et Modernisation » du Règlement n° 1408/71

Sur la base d'une proposition de compromis de la Présidence italienne de l'Union, le Conseil des 1er et 2 décembre 2003 est parvenu, à l'unanimité, à un accord politique sur la proposition de règlement visant à moderniser et simplifier le système actuel de coordination des régimes de sécurité sociale.

Compte tenu de la complexité du dossier sur lequel les premières discussions remontent à 1999, le Conseil avait opté à l'époque pour une analyse de la proposition de la Commission chapitre par chapitre.

La plupart des chapitres ayant été entérinés au cours des Présidences qui se sont succédées depuis début 2000, la Présidence italienne était appelée à finaliser pendant le deuxième semestre 2003 les négociations sur l'un des titres les plus litigieux, à savoir les dispositions en matière de prestations de chômage.

A cet effet, l'Italie s'est résolue à présenter fin juin un texte en contradiction flagrante avec les « orientations politiques » définies par le Conseil en décembre 2001. Les raisons invoquées par Rome tenaient dans le fait que le règlement est, de par sa base légale, soumis à la procédure de co-décision. A cet effet, il exigeait une approbation non seulement par le Conseil, mais aussi par le Parlement européen dont l'approche vis-à-vis des dispositions du nouveau règlement de coordination des régimes de sécurité sociale était largement divergente de celle qui était préconisée par une majorité d'Etats membres au sein du Conseil.

Tout au long des mois qui ont précédé le Conseil des Ministres de l'Emploi et des Affaires sociales du 20 octobre, les négociations techniques se sont dès lors concentrées sur la question des règles à appliquer en matière de prestations de chômage à accorder aux travailleurs frontaliers. La Présidence, appuyée par plusieurs délégations, tentait d'imposer le principe selon lequel l'Etat membre du dernier emploi serait « compétent » pour le versement des prestations de chômage, des prestations familiales ainsi que de la couverture des soins de santé – principe qui figurait d'ailleurs dans la proposition initiale de la Commission de 1999.

A l'opposé, quelques autres délégations plaidaient pour le maintien intégral des dispositions actuellement en vigueur – à savoir une attribution des « compétences » à l'Etat membre de résidence à partir du 1er jour de mise au chômage.

Les positions de ces délégations étaient notamment justifiées par le fait que – contrairement à d'autres prestations sociales – les régimes de couverture en cas de chômage ne sont pas comparables d'un Etat membre à l'autre. Dans certains cas, leur finalité répond à un besoin d'assurer un revenu de remplacement (calculé en fonction du niveau du coût de la vie) alors que dans d'autres, il s'agit d'une simple prestation versée au titre d'une assurance contractée.

Après de nombreuses semaines de négociations extrêmement tendues au niveau des instances préparatoires, le Conseil du 20 octobre 2003 a pu dégager les orientations suivantes :

- par dérogation au principe général, le texte (du chapitre « chômage ») définit l'Etat membre de résidence « compétent » pour les travailleurs frontaliers qui perdent leur emploi ;

- en contrepartie, l'Etat membre du dernier emploi se voit dans l'obligation de verser, au titre d'un partage des charges, 3 mois d'allocations de chômage aux institutions de l'Etat membre de résidence. Les prestations de chômage sont calculés sur les barèmes non pas de l'Etat membre d'emploi, mais du pays de résidence.

Pourtant, à la suite du Conseil du 20 octobre, les discussions se sont envenimées au moment de la relecture de l'ensemble du texte de la « simplification » du règlement 1408 – et en particulier d'une disposition (en l'occurrence l'article 8) qui attribuait, de manière générale, la compétence en matière de sécurité sociale, à l'Etat membre d'emploi.

Pour la plupart des délégations, une clarification de l'article 8 était rendue nécessaire pour préciser de manière claire que – conformément à l'accord sur le chapitre « chômage » - la compétence devait être attribuée pour l'ensemble des prestations sociales (i.e. non seulement allocations de chômage, mais aussi prestations soins de santé, prestations familiales et contributions aux régimes de retraite) à l'Etat membre de résidence.

Par contre, d'autres Etats membres réfutaient catégoriquement cette approche en défendant la thèse selon laquelle leur accord du 20 octobre sur les

dispositions « chômage » était conditionné par le maintien intégral de la définition des « compétences » inscrite à l'article 8.

Face au blocage suscité par des positions diamétralement opposées, la Présidence – après une nouvelle tentative avortée pour privilégier certains Etats membres par rapport à d'autres - dut se résoudre à soumettre aux instances impliquées une dernière proposition de compromis dont la teneur était la suivante :

- maintien du principe selon lequel l'Etat de résidence est désigné comme « Etat compétent » pour l'ensemble des prestations sociales (article 8);

- l'Etat d'emploi rembourse à l'Etat de résidence 3 mois de prestations de chômage ;

- la période de remboursement (« partage des charges ») est étendue de 3 à 6 mois au cas où les travailleurs ont exercé, dans l'Etat membre d'emploi, une activité d'au moins 12 mois au cours des 24 derniers mois.

Ce principe en 3 volets (indissociables) fut soumis par la Présidence au Conseil du 1er décembre. Les Ministres l'entérinèrent après avoir ramené la période de remboursement de 6 à 5 mois. En même temps, le Conseil accepta une demande du Luxembourg – appuyée par ses pays voisins – qui conditionnait la période de remboursement étendue à la conclusion d'accords bilatéraux avec la France, la Belgique et l'Allemagne.

2. La coordination des régimes de Sécurité Sociale – l'extension du règlement 1408/71 aux ressortissants des pays tiers

Le 14 mai, le Conseil a formellement procédé à l'adoption du règlement 859/2003 qui étend les dispositions de la coordination des régimes de sécurité sociale aux ressortissants des pays tiers.

Ce règlement – qui avait déjà suscité de longues discussions conflictuelles en 2002 - accorde aux travailleurs des pays tiers légalement établis dans un des Etats membres de la Communauté ainsi qu'aux membres de leur famille les mêmes droits que ceux dont bénéficient les ressortissants communautaires (cumul des périodes d'assurance pension, droits en matière de prestations de soins de santé dans un autre Etat membre etc.).

La nouvelle législation établit ainsi une « justice sociale » pour les travailleurs non communautaires et leurs familles qui résident et qui travaillent dans la Communauté.

A mentionner néanmoins que – d'un point de vue juridique – les dispositions du texte ne sont pas applicables ni au Royaume-Uni, ni à l'Irlande, ni au Danemark. Au cours de l'automne 2002, les deux premiers Etats membres cités avaient néanmoins annoncé officiellement leur intention de prendre les mesures législatives nationales nécessaires pour s'y associer.

3. La coordination des régimes de sécurité sociale – la Carte européenne d'assurance maladie

En octobre, le Conseil a marqué son accord sur une proposition de règlement modifiant le règlement n° 1408/71 sur la coordination des régimes de sécurité sociale et visant à faciliter l'instauration d'une carte européenne d'assurance maladie.

En adoptant le plan d'action en matière de compétences et de mobilité, le Conseil européen de Barcelone avait décidé de créer une carte européenne d'assurance maladie sous forme d'une carte unique personnalisée. Cette carte est destinée à remplacer tous les formulaires actuellement utilisés pour bénéficier de soins dans un autre État membre lors d'un séjour temporaire.

Dans un premier temps, il s'agira des vacances, le formulaire E111 étant le premier à être remplacé. Le nouveau règlement sera ensuite étendu aux travailleurs affectés dans un autre pays (E128), au transport routier international (E110), aux études (E128) et à la recherche d'un emploi (E119).

Le règlement n° 1408/71 prévoit actuellement des droits différents pour l'accès aux prestations en nature lors d'un séjour temporaire dans un État membre autre que l'État compétent ou de résidence selon la catégorie à laquelle appartiennent les personnes assurées en distinguant entre « soins immédiatement nécessaires » et « soins nécessaires ».

Pour une protection accrue des personnes assurées, le nouveau règlement prévoit l'alignement des droits de toutes les personnes assurées en matière d'accès aux prestations en nature lors d'un séjour temporaire dans un autre État membre que celui de leur affiliation ou de leur résidence. Dans ces conditions, toutes les personnes assurées seront en droit de recevoir les prestations en nature qui s'avèrent nécessaires pour des raisons médicales au cours d'un séjour sur le territoire d'un autre État membre, compte tenu de la

nature des prestations et de la durée prévue du séjour. Sont simplifiées également les procédures imposées à ces personnes par la suppression de l'obligation de passer par l'institution de sécurité sociale du lieu de séjour avant de recourir à un prestataire de soins et en leur permettant ainsi de s'adresser directement au prestataire de soins.

Le texte du règlement sera applicable à partir du 1er juin 2004.

4. La stratégie coordonnée pour les pensions viables et adéquates et le rapport « soins de santé pour personnes âgées »

En date du 7 mars 2003, le Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs a approuvé le rapport conjoint du Conseil et de la Commission sur des pensions viables. Ce rapport s'inscrit dans le cadre de la question difficile du vieillissement de la population et de ses conséquences pour le maintien de pensions adéquates et des finances publiques saines à long terme, question qui a déjà été mise en évidence par plusieurs Conseils européens, notamment ceux de Lisbonne et de Barcelone.

Lors de la session du 20 octobre 2003, le Conseil a présenté des conclusions dans lesquelles il a particulièrement insisté sur l'objectif d'un allongement de la vie active et d'une augmentation d'un taux d'emploi global.

Dans ce même ordre d'idées, le Conseil a invité les Etats membres à promouvoir une approche globale et intégrée permettant de garantir des pensions viables et adéquates à l'avenir ainsi qu'à élaborer des politiques encourageant les générations présentes et futures à rester actives en vieillissant.

En matière de soins de santé pour les personnes âgées, les Ministres ont approuvé, lors de leur réunion en mars, un rapport conjoint qui reprend les trois grands objectifs ayant déjà reçu le soutien du Conseil de Barcelone en mars 2002, à savoir l'accès pour tous, indépendamment des revenus et de la richesse ; un niveau élevé de qualité des soins et la viabilité financière des systèmes de soins.

Le rapport traite un certain nombre de défis et problèmes communs, et notamment de nouvelles technologies et thérapeutiques, l'amélioration du bien-être et de l'information des patients ainsi que le vieillissement démographique.

Les messages clés du Conseil sur la protection sociale soulignent qu'il faut approfondir la réflexion sur a simplification des différents volets des travaux

sur la protection sociale et garantir la viabilité à long terme et la qualité des systèmes de protection sociale, en particulier pour faire face au vieillissement de la population. Certaines délégations ont souligné l'importance de la méthode ouverte de coordination pour aborder ces questions au niveau européen.

5. La rationalisation de la méthode ouverte de coordination en matière des différentes composantes de la politique sociale

Le Conseil du 20 octobre a approuvé l'avis du Comité de la protection sociale en matière de rationalisation de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection sociale.

Cet avis se basait sur une communication de la Commission qui prévoyait que les travaux futurs sur la protection sociale soient organisés de manière à créer une bonne interaction entre les grandes orientations des politiques économiques et la Stratégie européenne pour l'emploi tout en renforçant les synergies entre les différents volets des travaux sur la protection sociale (avenir des pensions, soins de santé et lutte contre la pauvreté).

Le nouveau processus rationalisé repose notamment, à compter de 2006, sur un cycle de trois ans au bout duquel les objectifs seront soumis à vérification – conformément aux décisions prises en matière de rationalisation des cycles de la politique de l'emploi et de la politique économique.

Dans son avis entériné par les Ministres, le Comité de la protection sociale a également appuyé le principe d'une rationalisation des procédures et des obligations administratives : tous les trois ans seulement, un rapport sur l'inclusion sociale, les pensions et les autres domaines stratégiques sera présenté. Les politiques nationales feront l'objet, au cours des années intermédiaires, de légères mises à jour reflétant – si nécessaire - les évolutions en cours dans les États membres.

En même temps, l'avis du Comité souligne qu'il est important de maintenir l'identité et les spécificités distinctes qui ont été reconnues à l'inclusion sociale, aux pensions et aux soins de santé.

6. La nouvelle base juridique pour le Comité de protection sociale

En décembre 2003, le Conseil est parvenu à un accord sur une orientation générale en vue d'instituer le futur Comité de la protection sociale conformément à sa nouvelle base juridique. Ce comité continuera à promouvoir la coopération en matière de politiques de protection sociale entre les États membres et avec la Commission. Il convient de se rappeler que le Comité de la protection sociale avait été institué à l'origine par la décision 2000/436/CE du Conseil, sur la base de l'article 202 du Traité sur la Communauté Européenne. Le traité de Nice, qui est entré en vigueur le 1er février 2003, comporte le nouvel article 144 du TCE instituant un Comité de la protection sociale au statut et aux objectifs similaires.

IV La politique en matière d'égalité des chances

1. Le programme d'action de Pékin

Dans ses conclusions, le Conseil européen des 20 et 21 mars 2003 invita la Commission à établir, en collaboration avec les Etats membres, un rapport annuel au Conseil européen de printemps sur les progrès accomplis au niveau de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les orientations en vue d'intégrer la dimension hommes-femmes dans les différentes politiques.

A leur session des 1er et 2 décembre 2003, les Ministres de l'Emploi et des Affaires sociales entérinèrent des conclusions concernant la représentation des femmes dans les processus de prise de décision des secteurs publics et privés en se référant au suivi du programme d'action de Pékin de 1995. Ces conclusions reprennent les neuf indicateurs élaborés par le Conseil sous la Présidence italienne et destinés à mesurer la représentation des femmes et des hommes dans les centres de décision économiques.

2. L'égalité de traitement hommes et femmes au niveau de l'accès et de la fourniture de biens et de services

Début novembre 2003, la Commission soumit au Conseil une proposition de directive au Conseil l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de fourniture et d'accès aux biens et aux services. Elle se fonde sur l'article 13 du Traité qui autorise la Communauté à prendre les mesures

nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

L'interdiction de discrimination s'appliquera à tous les biens et services qui sont à la disposition du public, mais la proposition se veut souple en prévoyant des exceptions justifiées, notamment lorsqu'il s'agit d'un bien ou d'un service destiné exclusivement ou essentiellement aux membres d'un même sexe ou lorsque des compétences demandées pour l'accès à ce bien ou ce service sont différentes pour chaque sexe.

Le projet de directive couvre également le secteur des assurances en interdisant explicitement l'utilisation de critères actuariels pour le calcul des primes et des prestations dans le domaine des assurances-vie et non-vie qui relèvent du « 3e pilier ».

3. La lutte contre la violence – le programme « DAPHNE II »

Le Conseil des 1er et 2 décembre 2003 adopta à l'unanimité la position commune sur la décision établissant la deuxième phase du programme DAPHNE II qui couvrira la période de 2004 à 2008.

Ce programme prolonge les actions prises au titre de DAPHNE I (2000-2003) et vise à prévenir et à combattre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes et à protéger les victimes et les groupes à risques.

Par ailleurs, l'ensemble des délégations a approuvé, pour les cinq années considérées, un budget de 50 millions d'euros, dont 29 couvriront la période allant jusqu'au 31 décembre 2006.

Le programme DAPHNE II aborde le concept de problème de la violence dont les enfants, les adolescents et les femmes peuvent être victimes. Il représente l'amorce d'une coopération européenne au niveau des organisations non gouvernementales (ONG) et des organisations bénévoles qui jouent un rôle essentiel dans la lutte contre la violence à l'égard des enfants, des adolescents et des femmes et permet en fin de compte de financer des campagnes d'information et de sensibilisation

Daphné II vise à encourager et à diffuser dans la Communauté toute entière l'expérience, les idées et les programmes des ONG ainsi que leur partage avec des organisations similaires dans d'autres États membres. Il s'agit en particulier de mettre en place et de renforcer la mise en place de réseaux européens ainsi que de financer des projets pilotes novateurs dont les résultats pourraient être exploités dans d'autres États membres et régions, apportant ainsi une valeur ajoutée au niveau européen.

V. Le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs

1. La décision instituant un Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail

Depuis septembre 2002, le Conseil était saisi d'une proposition de la COM de rationaliser le fonctionnement de différents comités qui interviennent dans la préparation de la législation communautaire en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il s'agissait en particulier de fusionner le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail (CCHS) avec l'Organe permanent pour la sécurité et la salubrité dans les mines de houille et les industries extractives (OP) tout en adaptant leurs structures et modes de fonctionnement aux exigences liées à l'élargissement de la Communauté à 10 nouveaux Etats membres.

Dans ce dernier contexte, le principe d'un recours à des groupes de travail et à des coordinateurs a reçu l'assentiment des Ministres qui ont adopté le texte de la décision le 22 juillet 2003

Le comité est chargé d'assister la Commission dans la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation de toute initiative concernant la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Il est notamment chargé de :

- définir, dans le cadre des programmes d'action communautaire, les critères et les objectifs de la lutte contre les risques d'accidents de travail et les dangers pour la santé dans l'entreprise ;
- définir les méthodes permettant aux entreprises et à leur personnel d'évaluer et d'améliorer le niveau de protection ;
- contribuer, au côté de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, à l'information des administrations nationales et des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs sur les actions communautaires, afin de faciliter leur coopération et de favoriser les échanges d'expériences et la définition de codes de bonnes pratiques.

2. La protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante

Au cours des premiers mois de 2003, les Ministres ont finalisé leurs travaux en deuxième lecture avec le Parlement européen sur la directive « protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante ».

Le Conseil a pu intégrer dans son texte de 2002 trois amendements du Parlement européen qui concernaient le recours à des périodes de repos en cas de contraintes physiques et climatologiques, l'obligation d'une consultation préalable des parties intéressées en cas d'expositions de faible intensité et l'assurance d'une application de sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives en cas de violation de la législation appliquant les principes de la directive.

Le texte de la directive « exposition à l'amiante » fut formellement adopté par le Conseil et le Parlement le 27 mars 2003.

3. La protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition due aux champs électromagnétiques

La directive sous rubrique est la troisième d'une série de directives relatives à la santé et à la sécurité et visant à protéger les travailleurs de l'exposition à des agents physiques. Elle fait suite à la Directive de 1993 sur les exigences minimales, qui a pour but de protéger les travailleurs du bruit, des vibrations physiques, des radiations optiques ainsi que des champs et ondes électromagnétiques.

A la suite des travaux menés sous Présidence hellénique au cours du 1er semestre 2003, il est apparu qu'un certain nombre de problèmes d'ordre technique en relation avec la proposition de directive établissant des prescriptions minimales de sécurité et de santé relatifs à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux champs électromagnétiques restent en suspens, à savoir :

- le champ d'application de la directive et certaines définitions;
- les valeurs limites d'exposition et les valeurs déclenchant l'action;
- l'évaluation des risques ;
- l'applicabilité des mesures préventives.

Le 20 octobre 2003, le Conseil fut en mesure d'entériner un accord politique sur la position commune de la directive. D'un point de vue formel, celui-ci fut adopté le 18 décembre de la même année.

La structure générale du nouveau texte, par exemple les dispositions sur l'information et la formation des travailleurs, ainsi que sur la consultation et la participation des travailleurs, suit le modèle des directives précédentes sur les vibrations et l'exposition au bruit.

Selon la nouvelle législation, les employeurs seront tenus de prendre des mesures préventives par rapport aux ondes et champs électromagnétiques si le niveau d'exposition est supérieur à un certain plafond. De même, ils devront prendre des mesures techniques et d'organisation, comme par exemple l'installation de panneaux d'avertissement dans les zones à hauts niveaux d'interférence électromagnétique.

La législation concernera principalement les travailleurs exposés à un risque élevé d'irradiation dans l'industrie lourde par exemple ou dans le cadre du traitement de l'acier et des métaux. Seront également concernées les personnes travaillant à proximité d'installations de radio ou de télévision, de radars et d'antennes de téléphonie mobile, ainsi que les caissiers exposés durant de longues périodes aux dispositifs anti-vols dans les magasins.

VI. Les résolutions et autres textes non législatifs

1. Travail non déclaré

Le Conseil a adopté le 20 octobre une résolution sur la lutte contre le travail non déclaré dans laquelle il invite les Etats membres à travailler de concert sur ce sujet. A cette fin, le texte définit une série de lignes directrices qui dont destinées à servir de source d'inspiration aux Etats membres pour mettre en œuvre leurs mesures préventives et leurs sanctions.

Il est à signaler que les dispositions initiales du texte – telles que présentées au Conseil par la Présidence italienne – avaient suscité beaucoup d'interrogations auprès des délégations dans la mesure où elles préconisaient des mesures contraignantes qui auraient obligé les Etats membres à changer leurs politiques d'immigration et à libéraliser l'accès à leurs marchés de l'emploi.

Au regard de l'opposition formelle d'une grande majorité de délégations, la Présidence a dû se résoudre à retirer l'ensemble de ces dispositions particulièrement litigieuses.

2. Promotion de l'égalité des chances pour les personnes handicapées Conclusions du Conseil

Lors de sa session de décembre, le Conseil a adopté des conclusions sur *le suivi de l'Année européenne des personnes handicapées*. Ces conclusions invitent les États membres actuels et les États adhérents à intégrer le handicap de manière volontariste dans les domaines politiques pertinents et à transposer et à appliquer pleinement la directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Administration de l'Emploi

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

I. Emploi au Luxembourg

1. Evolution de l'emploi salarié

Evolution 1990 – 2003

	1990-1999	2000	2001	2002 Au 30/09/2003	
	Taux de croissance (%)[1] et part des frontaliers[2]			Niveau (1000 pers)[3]	
Emploi salarié intérieur	3,4	6,0	6,0	3,3	276,6
dont frontaliers	9,8	11,5	11,4	5,8	108,4
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois [2]	77,0	69,0	66,0	66,0	66,6
Emploi total intérieur	3,2	5,6	5,6	3,1	296,0

Sources : STATEC /IGSS

1° taux moyens ou moyennes annuelles, selon la note de conjoncture n°4-02
2° sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs
3° données IGSS au 30 septembre 2003

Dans le contexte de la très forte croissance économique de 1995 à 2000 (croissance moyenne du PIB dépassant les 6,0%), le marché du travail au Luxembourg a connu un dynamisme extraordinaire.

L'augmentation de l'emploi salarié intérieur au cours des années 1999, 2000 et 2001 est exceptionnelle. Les taux de croissance ont atteint respectivement 5,3%, 6,0% et 6,0%.

L'année 2001 marque un tournant. La plupart des indicateurs conjoncturels mensuels au Luxembourg, tout en se situant encore à un haut niveau au début de l'année, annoncent un ralentissement de l'activité économique. La croissance du PIB passe de 8,9% en 2000 à 1,2% en 2001 et à 1,3% en 2002. La note de conjoncture 4-03 du STATEC table sur 2% en 2004 et 3% en 2005.

Cette décélération de l'économie n'a pas arrêté le processus de la création nette d'emplois, mais a cependant affecté, avec un certain retard, l'évolution expansive de l'emploi. Les années 2001 et 2002 se caractérisent par un tassement du rythme de la création d'emplois salariés. La croissance est de 6,3% en janvier 2001, elle descend à 4,5 % en décembre 2001 et s'établit à 2,5% en décembre 2002.

Pour l'année 2002, quelque 8.600 emplois salariés ont été créés alors que l'augmentation se chiffrait à 14.700 unités pour l'année antérieure. Cette croissance à un rythme moindre s'est maintenue durant les 9 premiers mois de 2003 (+ 5.947 unités), soit une augmentation de l'ordre de 2%.

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2003, la situation est la suivante :

emploi intérieur total	:	296 025
- dont : frontaliers		*109 892, soit 37,1%*
emploi intérieur salarié	:	276 586
- dont : frontaliers		*108 409, soit 39,2 %*

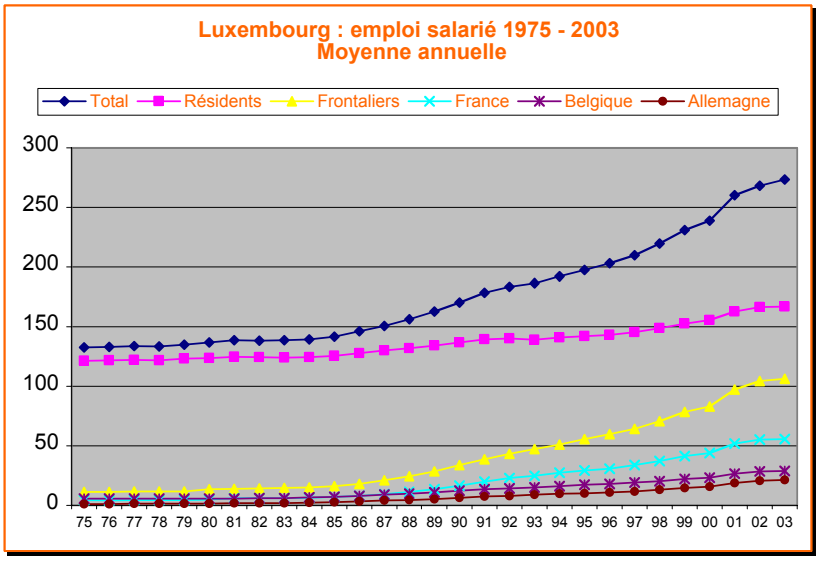
dont	*Allemagne*	*:*	*22 386 (21%)*
	Belgique	*:*	*29 501 (27%)*
	France	*:*	*56 522 (52%)*

L'évolution récente sur 12 mois (septembre 2002 / 2003) est la suivante :

emploi salarié total	:	+ 5 448
- dont emploi résident	*:*	*+ 1 610 (30 %)*
emploi frontalier	*:*	*+ 3 838 (70 %)*

2. Données historiques

En un peu plus d'un quart de siècle (28 ans), 141.000 emplois salariés ont été créés. 95.000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit plus du double des emplois occupés par des résidents. Parmi ces derniers, une majorité sont des non-nationaux.

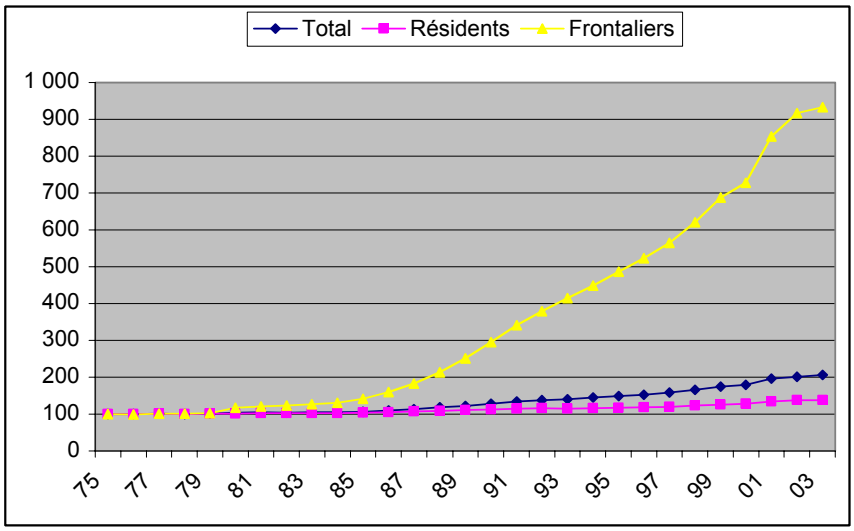


Sources : STATEC /IGSS

En termes de croissance, l'emploi total a été multiplié par 2,1, l'emploi des résidents par 1,4 et celui des frontaliers par 9,3.

Croissance de l'emploi salarié sur 28 ans – base 100

1975-2003



Sources : STATEC /IGSS

3. Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 1998 – 2003

(situation au 31 mars – voir point I.1.5)

En 5 ans, 56.590 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- 19.504 travailleurs résidents (34%)
- 37.086 travailleurs frontaliers (66%)

La croissance la plus forte a été enregistrée dans les branches NACE suivantes :

°	K	Immobilier, location et services aux entreprises	14.506
°	J	Intermédiation financière	9.078
°	I	Transports et communication	7.526
°	F	Construction	5.747
°	G	Commerce, réparation automobile et articles dom.	5.519
°	L	Administration publique	5.211
°	N	Santé et action sociale	5.005
°	H	Hôtels et restaurants	2.337
°	O	Services collectifs sociaux et personnels	1.952

Certaines mutations sont cependant à souligner.

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents nationaux (luxembourgeois) est concentré dans 2 branches :

°	L	Administration	4.438
°	N	Santé et l'action sociale	1.825

En revanche, les Luxembourgeois ont « quitté », en termes de flux, deux branches en croissance :

°	D	Industrie	- 3.248
°	G	Commerce	- 830

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

°	K	Immobilier, location et services aux entreprises	8.637
°	J	Intermédiation financière	6.365
°	G	Commerce, réparation automobile et articles dom.	5.295
°	I	Transports et communication	4.935
°	F	Construction	4.031
°	D	Industries manufacturières	3.575
°	N	Santé et action sociale	2.301

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents non-nationaux est enregistré dans les branches :

°	K	Immobilier, location et services aux entreprises	4.155
°	J	Intermédiation financière	2.795
°	I	Transports et communication	1.974

4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail

4.1 Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg

La « photographie » du fichier des salariés que fait l'IGSS au 31 mars de chaque année montre que l'aire de recrutement des frontaliers est très grande. En date du 31 mars 2003, on constate par exemple que :

- 2.793 (9,4%) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège ;
- 1.884 (3,4%) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements limitrophes (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle).

Dans les mois qui suivent, certains de ces travailleurs frontaliers se rapprocheront du Luxembourg, voire même vont s'y établir. D'autres vont les remplacer. Le phénomène est donc complexe.

La croissance économique luxembourgeoise a eu pour conséquence le renchérissement des prix immobiliers. Des prix moins élevés, quoiqu'en augmentation, peuvent amener des personnes, qui trouvent un emploi au Luxembourg et qui viennent parfois de très loin, à s'installer en Lorraine ou dans la Province de Luxembourg.

Il reste à relever que deux emplois nouveaux sur trois sont occupés par des frontaliers.

4.2 Un tissu économique très international

Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine : les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces « français » recrutent en France.

La présence massive de non-nationaux dans des branches suivantes *(au 31 mars 2003)* :

°	H	Hôtellerie	(90 %)
°	F	Construction	(88 %)
°	K	Immobilier, location et services aux entreprises	(84 %)
°	J	Services financiers	(71 %)
°	D	Industries manufacturières	(67 %)

favorise le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.

4.3 Un chômage élevé dans la Grande Région

Il y avait au 31 décembre 2003, 55.003 demandeurs d'emplois (selon la définition la plus restrictive dans chaque entité) dans la Grande Région hors Luxembourg (Lorraine, Sarre, Rhénanie-Palatinat, Wallonie).

Le taux de chômage en fin d'année 2003 se présente comme suit :

Lorraine	:	9,3 %
Sarre	:	9,1 %
Rhénanie-Palatinat	:	7,6 %
Wallonie	:	18,0 %

4.4. Une inadéquation offre-demande

Tant dans le pays que dans le bassin de la Grande Région, la présence de demandeurs d'emploi va de pair avec certaines tensions sur le marché du travail dans certaines qualifications.

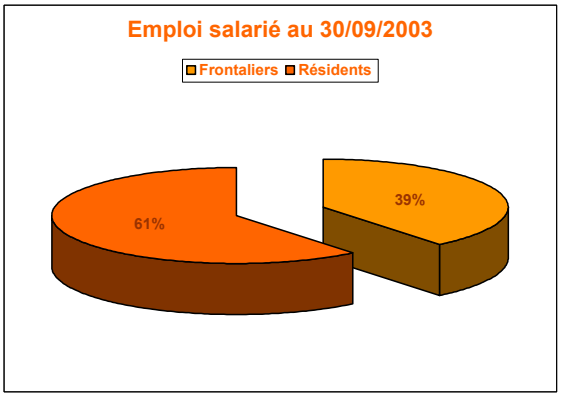
4.5 Le recrutement à l'extérieur des frontières est un phénomène qui n'est pas propre au Luxembourg

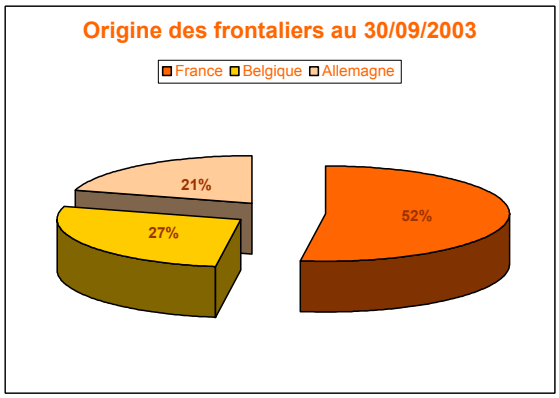
La présence d'un nombre parfois très important de demandeurs d'emploi n'empêche pas le recours à la main-d'œuvre extérieure. Près de 20.000 frontaliers français travaillent en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage va de 9,8 à 25,1 % (données FOREM au 30 décembre 2003).

5. Statistiques emploi intérieur

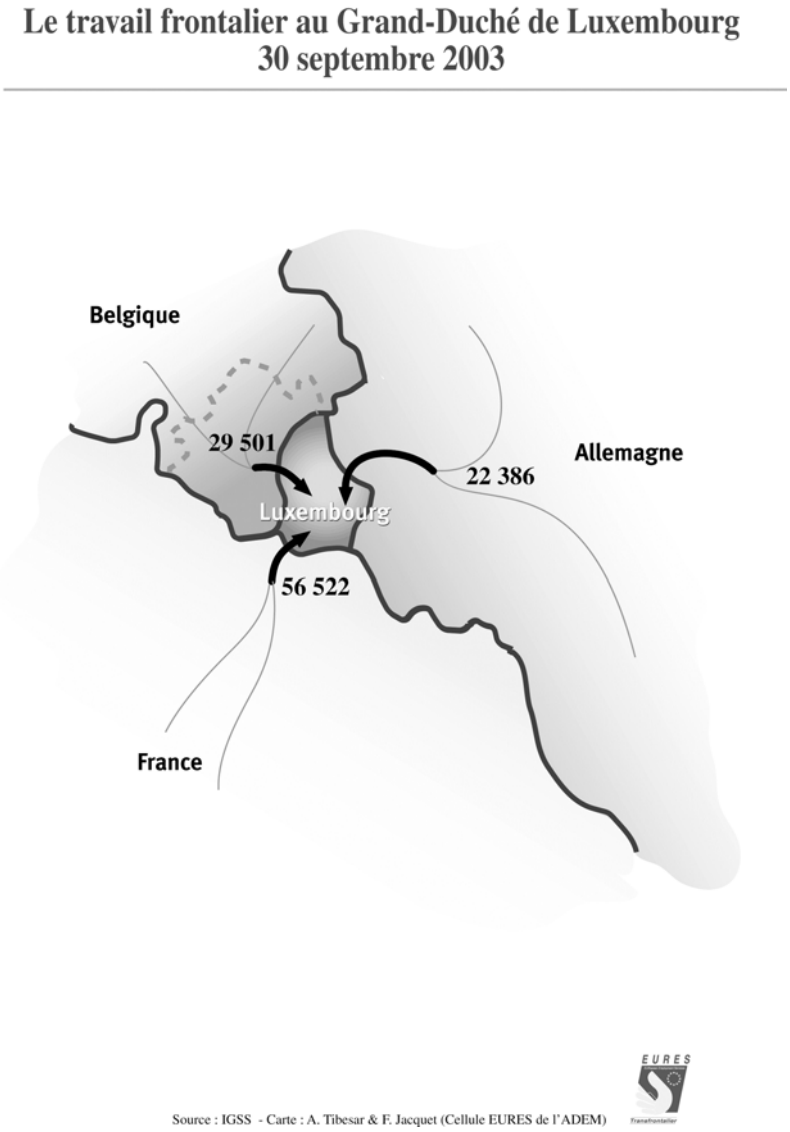
Emploi intérieur – Salariés Données au 31 mars 2003 / Source : IGSS	TOTAL	Rés. lux.	Rés. étr.	Frontaliers
A Agriculture, chasse, sylviculture	1 242	355	548	339
B Pêche, aquaculture	2	1	1	0
C Industries extractives	324	96	92	136
D Industries manufacturières	34 370	9 898	6 535	17 937
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1 007	882	60	65
F Construction	29 478	3 305	13 031	13 142
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	35 960	10 292	9 450	16 218
H Hôtels et restaurants	11 609	1 191	6 315	4 103
I Transports et communication	24 246	9 441	5 052	9 753
J Intermédiation financière	33 552	9 518	9 460	14 574
K Immobilier, location et services aux entreprises	37 171	5 808	10 928	20 435
L Administration publique	33 307	29 993	2 731	583
M Education	1 433	707	435	291
N Santé et action sociale	16 391	7 703	3 762	4 926
O Services collectifs sociaux et personnels	7 661	3 183	2 527	1 951
P Services domestiques	3 606	511	2 734	361
Q Activités extra- territoriales	971	74	548	349
Non-déterminés	1 097	224	374	499
Total	273 427	93 182	74 583	105 662

Luxembourg : structure de l'emploi salarié selon l'origine géographique





Source : IGSS. Graphique : Cellule EURES de l'ADEM – Luxembourg



II. Le chômage au Luxembourg

1. Evolution du chômage en 2003

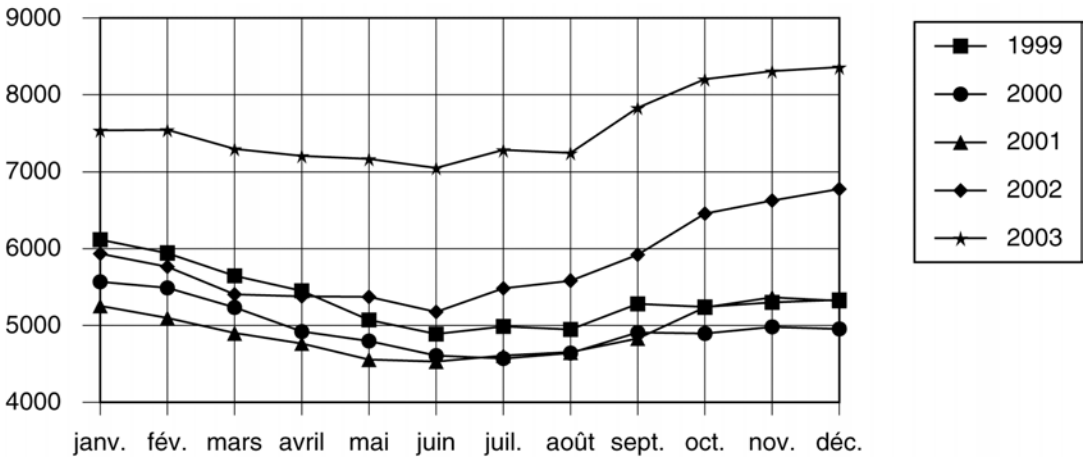
Le tableau suivant présente le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés ou non-indemnisés, inscrits dans les services de l'ADEM à la date de chaque relevé statistique mensuel (fin de mois). Les personnes inscrites à l'ADEM bénéficiant d'une « mesure pour l'emploi » ne sont pas comptabilisées dans ces effectifs.

Mois	Demandeurs d'emploi **(1)**			
	Hommes	*Femmes*	**TOTAL**	Evolution mensuelle en %
janvier-03	4140	3397	7537	11.3
février-03	4203	3342	7545	0.1
mars-03	4062	3238	7300	-3.2
avril-03	3955	3253	7208	-1.3
mai-03	3899	3270	7169	-0.5
juin-03	3823	3226	7049	-1.7
juillet-03	3941	3341	7282	3.3
août-03	3854	3394	7248	-0.5
septembre-03	4219	3615	7834	8.1
octobre-03	4367	3837	8204	4.7
novembre-03	4506	3802	8308	1.3
décembre-03	4566	3793	8359	0.6
				Taux de chômage*
Moyenne 03	4128	3459	7587	3.8
			+1764 (30.3)	
Moyenne 02	3162	2661	5823	3,0
			+896 (18,2 %)	
Moyenne 01	2615	2312	4927	2,6
			-37 (-0,7 %)	
Moyenne 00	2631	2333	4964	2,6
			-387 (-7,2 %)	
Moyenne 99	2828	2523	5351	2,9
			-183 (-3,3 %)	
Moyenne 98	2947	2587	5534	3,1

(1) Demandeurs d'emploi *: personnes sans emploi, disponibles pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi* approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM
*: données STATEC

La diminution continue du nombre de demandeurs d'emploi relevée à partir de 1997 devient insignifiante entre 2000 et 2001. En effet, la baisse du nombre des personnes inscrites à l'ADEM n'est que de -0,7% et est donc peu importante comparée aux années précédentes. D'ailleurs le taux de chômage annuel moyen est identique pour les deux années 2000 et 2001 (2,6%).

Evolution du chômage depuis 1999



C'est à partir du mois de juillet 2001 que la baisse de la conjoncture a commencé à exercer ses effets sur le niveau du chômage. Le phénomène s'est poursuivi et s'est même accéléré au cours de l'année 2002 et se poursuit tout au long de 2003.

Le retournement de la conjoncture n'a pas fini de produire ses effets. Le chômage croît toujours bien que la progression du nombre des chômeurs soit devenue plus lente depuis octobre 2003.

D'une manière générale, les fluctuations saisonnières se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début (mois de janvier) et en fin d'année (2e semestre), alors que pour les saisons de printemps et d'été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles. Si cette allure de la courbe est respectée pour la période récente, force est toutefois de constater qu'à partir du mois de juillet 2001, le nombre des chômeurs dépasse régulièrement le nombre des inscrits répertoriés au cours du même mois de l'année précédente. A l'exception du dernier trimestre 2003, les diminutions des populations enregistrées sont de moindre envergure et les augmentations sont nettement plus marquées qu'au cours des années antérieures.

La croissance de l'emploi salarié intérieur de l'ordre de 2% au cours de l'année écoulée n'a pas permis d'enrayer la tendance à la hausse du chômage.

Ainsi, au 31 décembre 2003, l'effectif des personnes sans emploi inscrites auprès des services de placement de l'ADEM et non affectées à une mesure pour l'emploi est de 8.359, niveau historique très élevé (taux de chômage : 4,1%). Cet effectif est de 1.586 unités supérieur (soit 23,4%) à la population enregistrée au 31 décembre 2002 (6.773 demandeurs d'emploi ; taux de chômage : 3,4%).

Pour l'année 2003, le nombre moyen de chômeurs est de 7.587 dépassant de 1.764 unités (+30,3%) l'effectif moyen de 2002 (5.823 personnes). Les taux de chômage moyens s'élèvent respectivement à 3,8 et 3,0%.

Mois	Inscriptions (1)					
	1998	***1999***	***2000***	***2001***	***2002***	***2003***
janvier	1973	1653	1478	1416	1688	1925
février	1296	1196	1150	1025	1043	1361
mars	1356	1315	1198	1049	1113	1355
avril	1327	1171	932	1050	1076	1338
mai	1130	1029	1072	1048	1000	1244
juin	1148	1104	788	995	1017	1209
juillet	1308	1162	979	1059	1258	1471
août	1108	1172	1005	1079	1175	1303
septembre	1903	1605	1361	1366	1677	2113
octobre	1594	1431	1409	1660	1909	1918
novembre	1463	1447	1219	1356	1494	1595
décembre	1294	1167	984	1020	1391	1575
Moyenne	**1408**	**1288**	**1131**	**1177**	**1320**	**1534**

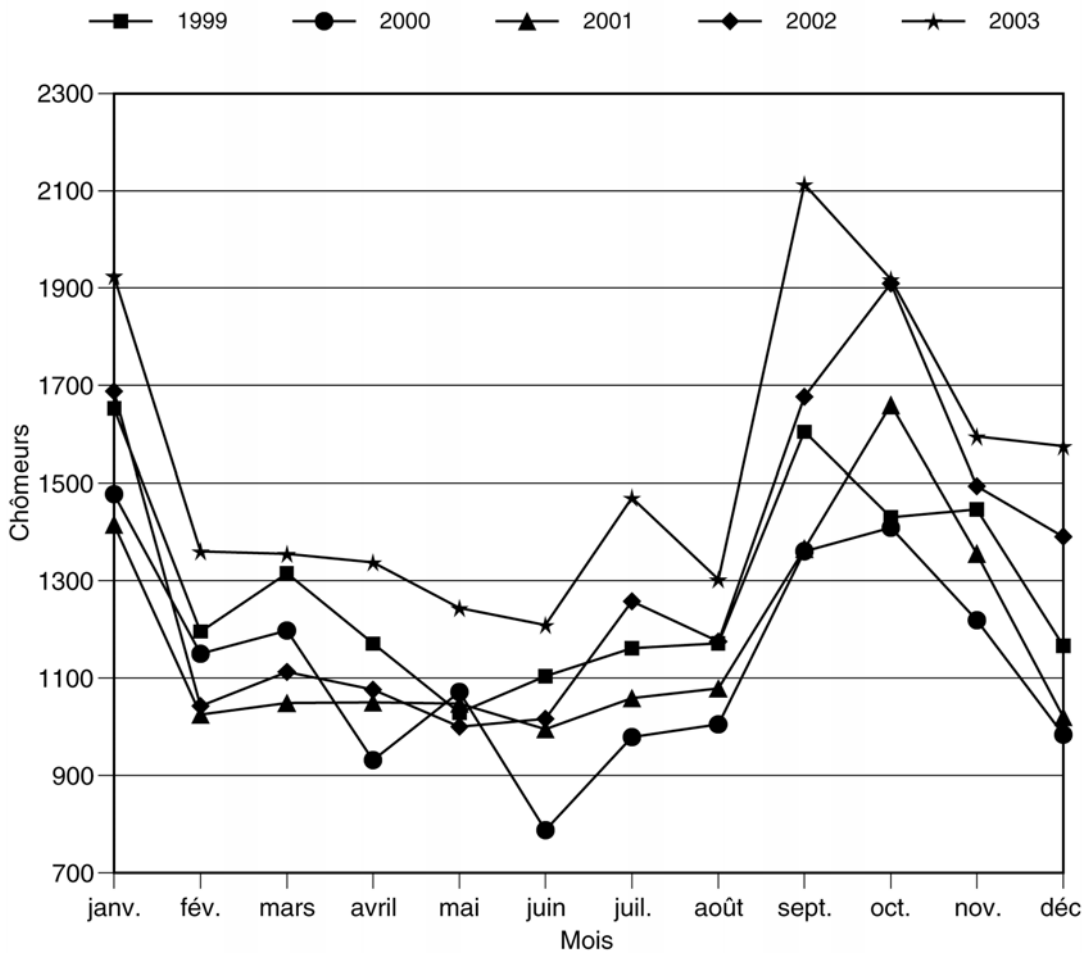
***(1) Inscriptions** : effectif des personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi qui se sont inscrites auprès des bureaux de placement au cours du mois.*

En ce qui concerne les flux des demandeurs d'emploi qui s'adressent aux bureaux de placement de l'ADEM, on retient pour la période 1997 à 2000 une baisse constante des inscriptions. Le nombre moyen mensuel des **inscriptions** passe de 1.600 en 1997 à 1.131 unités en 2000. La tendance à la hausse des flux des entrants se manifeste dès le mois d'avril 2001. L'augmentation est de 4% (46 inscriptions supplémentaires en moyenne par mois) en 2001 comparée à l'année antérieure.

Tout au long de l'année 2002, les flux se sont maintenus à un niveau élevé faisant en sorte que l'effectif moyen de personnes qui se sont inscrites à l'ADEM s'élève à 1.320 par mois, soit une augmentation de 12,2% (+ 143 unités par mois) par rapport à 2001.

L'afflux des personnes à la recherche d'un emploi s'est amplifié en 2003. Pour chacun des mois, le nombre d'enregistrements dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente. En moyenne, le Service Placement de l'ADEM constitue 1.534 dossiers par mois, soit un volume dépassant de 16,2% (+214 unités par mois) celui de 2002.

Evolution des inscriptions depuis 1999



En 1999, le nombre des **assignations** (mises en contact d'un demandeur d'emploi et d'un employeur) avait légèrement baissé comparé à l'année précédente (-2,8% d'assignations mensuelles en moyenne). Ceci s'expliquait par une modification du comptage de ces activités (élimination dans les totaux des convocations de demandeurs d'emploi pour les opérations de recrutements indirects, telles que les séminaires d'insertion professionnelle, les ateliers « stratégie de recherche d'emploi »…).

En 2000, alors même que le nombre des demandeurs d'emploi et le nombre des inscriptions diminuaient (respectivement –7,2% et –12%), le volume des assignations était stable comparé à celui de 1999. Ainsi, le nombre moyen d'assignations par demandeur était en progression entre 1999 et 2000.

Pour 2001, on note une diminution de 10,1% du nombre moyen des assignations comparé à 2000. Les tendances conjoncturelles diffèrent par rapport aux années antérieures. A l'exception du mois de janvier, cette diminution des assignations se vérifie pour chaque mois de l'année 2001 comparé au mois correspondant de l'année précédente.

Mois	Assignations (1)					
	1998	*1999*	*2000*	*2001*	*2002*	*2003*
janvier	4816	5153	4322	4787	5115	4359
février	3895	4190	5015	3621	4218	3824
mars	5262	4934	4987	4623	5112	4066
avril	4398	4215	3801	3693	4203	4480
mai	4925	3965	5184	4624	4294	3594
juin	4451	4439	3587	3507	3999	3513
juillet	4684	4232	3914	2930	4171	4580
août	3802	3218	3764	3339	3534	2768
septembre	5258	4592	4067	3897	3707	4769
octobre	4777	4821	4980	4702	4781	5205
novembre	3585	4230	4463	3664	3832	4109
décembre	3061	3399	3159	2678	2833	3126
Moyenne	**4409**	**4283**	**4270**	**3839**	**4150**	**4033**

(1)Assignations : total des propositions d'emploi et des convocations à des actions de recrutement transmises aux demandeurs d'emploi au cours du mois.

On admet que les activités d'intermédiation (rapprochement des offres et des demandes d'emploi) sont liées au volume des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM. Ainsi, si les possibilités d'emploi provenant des entreprises deviennent moins nombreuses, il y a une répercussion automatique sur le nombre des assignations possibles.

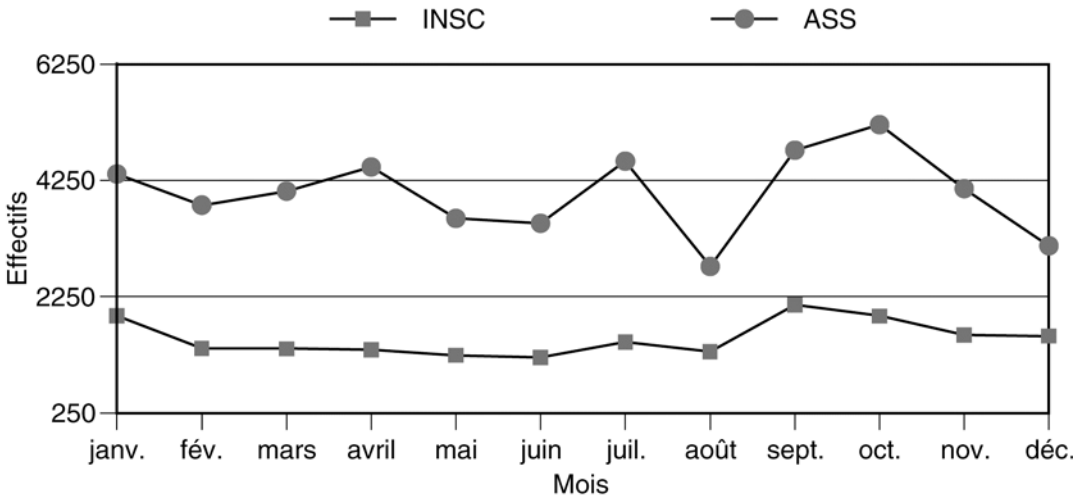
Ce lien est certainement vrai pour 2001. L'année 2002 ne confirme pas nécessairement une telle relation directe et immédiate. En effet, nonobstant le fait que le nombre de postes vacants proposés à l'ADEM (voir ci-après) a nettement diminué, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a crû de 8,1%, soit 311 activités en plus en moyenne par mois.

Par contre, l'année 2003, en particulier le 1er semestre, porte l'empreinte du ralentissement de la conjoncture. Les activités de placement sont bien moins nombreuses qu'en 2002. Le recul n'a pas été compensé par l'augmentation du volume des assignations observée au cours des 4 derniers mois de l'année qui peut être interprétée comme le reflet d'une lente reprise économique s'annonçant dans certains secteurs. Globalement, le nombre mensuel moyen des assignations opérées en 2003 s'élève à 4.033, soit une diminution de 2,8% par rapport à 2002 (-117 assignations en moins par mois).

Les opérations d'assignations et d'inscriptions réalisées chaque mois sont assez liées. Néanmoins, il faut retenir que le volume des assignations est très largement supérieur aux inscriptions de demandeurs d'emploi. Les assignations sont

généralement moins nombreuses au milieu de l'année. On notera encore la grande stabilité des inscriptions à l'ADEM entre les mois de février et août, puis la nette augmentation à partir de la rentrée.

Evolution des inscriptions et des assignations en 2003



Mois	Offres d'emploi déclarées à l'ADEM									
	1999		*2000*		*2001*		*2002*		*2003*	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1813	760	1687	738	1599	726	1487	665	1281	621
février	1542	710	1972	869	1538	649	1303	584	1142	515
mars	1922	890	2081	899	2027	788	1391	635	1255	567
avril	1793	777	1462	687	1091	529	1282	661	1145	553
mai	1423	709	1962	852	2304	734	1210	584	1014	533
juin	1733	791	1190	583	1283	557	1344	524	798	455
juillet	1711	737	1721	674	1294	552	1281	561	1135	585
août	1145	578	1554	668	1089	493	847	423	846	414
septembre	1981	835	1726	673	986	492	896	480	1172	598
octobre	1557	789	1824	723	1026	553	1028	558	1145	557
novembre	1431	623	1252	606	924	505	766	453	895	466
décembre	1450	561	1007	487	794	404	797	355	622	400
Moyenne	**1625**	**730**	**1620**	**705**	**1330**	**582**	**1136**	**540**	**1038**	**522**

(1) Postes : postes vacants déclarés à l'ADEM par les employeurs au cours du mois
(2) Entreprises : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM au cours du mois

En moyenne, le nombre de postes offerts par les entreprises n'avait pratiquement pas varié entre 1999 et 2000 (-0,3%). En revanche, bien que ce nombre ait été constant, les offres d'emploi avaient été proposées par moins d'entreprises comparé à 1999 (-3,4%).

L'année 2001 se caractérise par une forte diminution du nombre de postes proposés à l'ADEM (-17,9%) comparée à 2000. Parallèlement, on note une baisse du nombre d'entreprises proposant ces postes (-17,4%). La proportion moyenne d'offres d'emploi par entreprise est par contre assez semblable à celles des autres années et s'élève à 2,3 postes par entreprise.

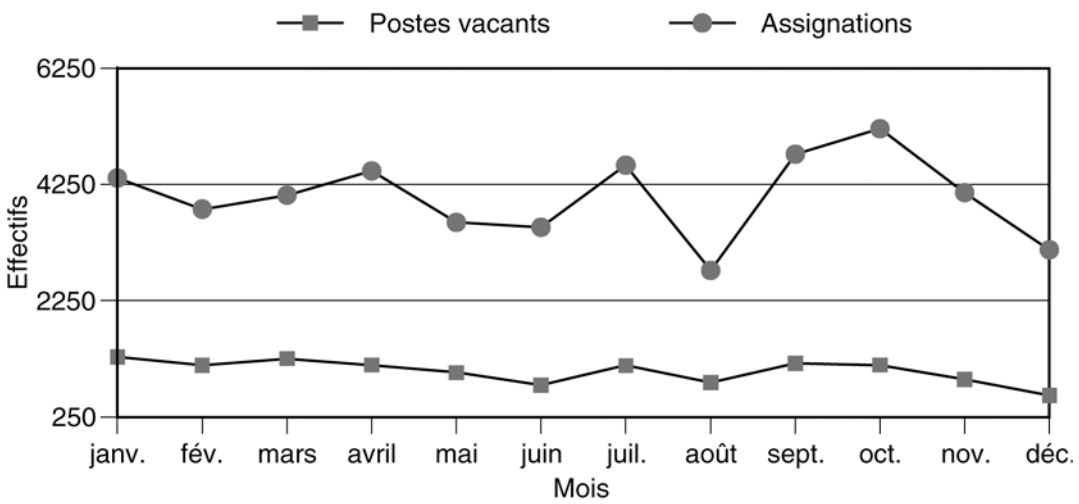
Pour les deux années suivantes, le tassement du rythme de la création d'emplois se poursuit. En 2002, le volume de postes vacants déclarés se chiffre à 1.136 unités en moyenne par mois, ce qui représente une diminution de 14,6% (-194 unités). Le nombre moyen d'entreprises en contact tous les mois avec l'ADEM s'élève à 540 (soit –7,2% par rapport en 2001). Le nombre moyen d'offres d'emploi déclarées par entreprise s'élève à 2,1.

L'année 2003 se solde par un recul de 8,6% (diminution de 98 unités par mois) des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.038 offres par mois). Au cours d'un mois, 522 entreprises différentes s'adressent aux services de l'Administration, chaque employeur déclarant en moyenne 2 postes vacants.

Comme il a été souligné ci-avant, la diminution du volume des offres d'emploi notifiées à l'ADEM n'entraîne pas automatiquement un recul des activités de rapprochement des offres et des demandes. Les tentatives de placements ont augmenté de 8% en 2002 et diminué de 2,8 % en 2003.

La juxtaposition des flux des postes vacants et des assignations enregistrées en 2003 permet cependant de dégager des mouvements parallèles de ces deux grandeurs.

Postes vacants et assignations en 2003



Offres d'emploi et secteur d'activité des entreprises **ayant déclaré des postes vacants**							
Secteurs d'activité (NACE)		**Total des offres d'emploi déclarées au cours du 4e trimestre de l'année**					
		2001	**%**	**2002**	**%**	**2003**	**%**
A	Agriculture, chasse, sylviculture, pêche, aquaculture	26	1,0	10	0,4	6	0,2
C	Industries extractives	11	0,4	13	0,5	0	0,0
D	Industries manufacturières	274	10,0	272	10,5	231	8,7
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	10	0,4	12	0,5	0	0,0
F	Construction	204	7,4	160	6,2	169	6,3
G	Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	317	11,6	263	10,2	337	12,7
H	Hôtels et restaurants	143	5,2	170	6,5	222	8,3
I	Transports et communication	66	2,4	78	3,0	110	4,1
J	Intermédiation financière	190	6,9	156	6,0	236	8,9
K	Immobilier, location et services aux entreprises	407	14,8	364	14,0	471	17,7
L	Administration publique	88	3,2	56	2,2	77	2,9
M	Education	47	1,7	56	2,2	59	2,2
N	Santé et action sociale	137	5,0	181	7,0	159	6,0
O	Services collectifs sociaux et personnels	105	3,8	107	4,1	188	7,1
P	Services domestiques*	-	-	-	-	-	-
Q	Activités extra- territoriales	4	0,1	6	0,2	16	0,6
	Non-déterminés	715	26,1	687	26,5	381	14,3
	Total	**2744**	**100 %**	**2591**	**100%**	**2662**	**100%**

* ***On constate que pour un nombre élevé d'employeurs les codes NACE, qui sont repris des fichiers du Centre informatique de l'Etat (CIE), font défaut (P « Service domestiques »). Il s'agit dans la majorité des cas d'employeurs privés qui n'ont pas la qualité de commerçant/artisan (« Non déterminé »).***

Un intérêt particulier revient à l'analyse des offres d'emploi déclarées ventilées en fonction des secteurs d'activité des entreprises qui se sont adressées à l'ADEM. A relever que le total des postes annoncés vacants à l'Administration au cours du 4e trimestre de 2003 a augmenté de 2,7% par rapport à la même période de l'année 2002, reflet d'un certain regain d'activité économique.

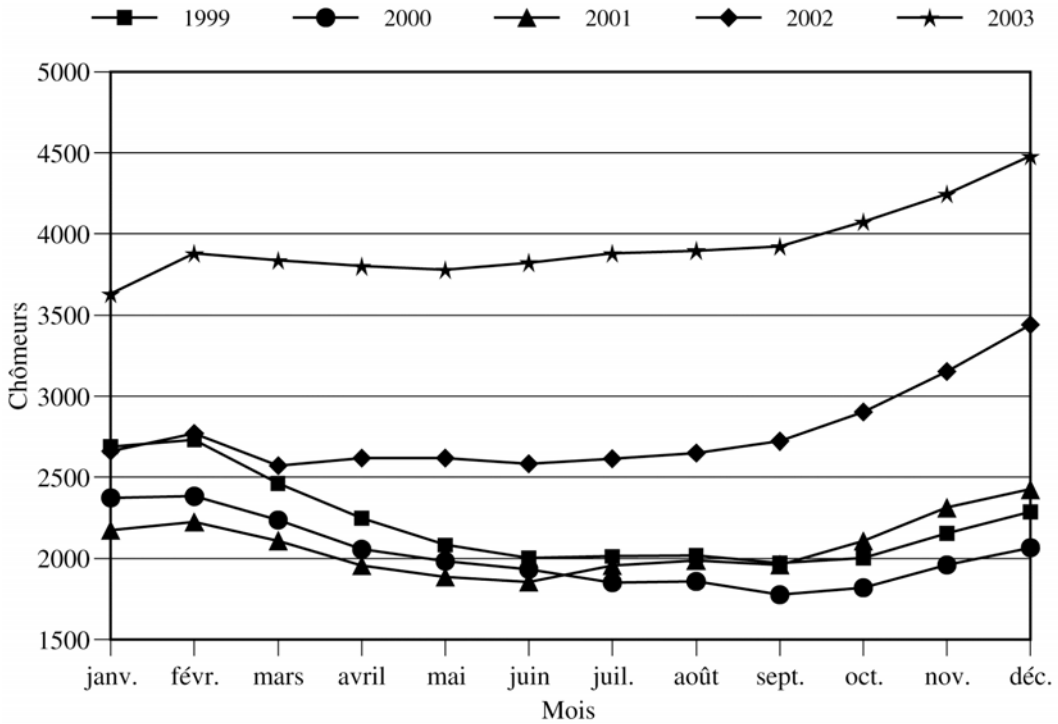
La rubrique « non-déterminés » a fortement diminué et il est ainsi difficile d'identifier de façon précise les secteurs moteurs. Il apparaît toutefois clairement que les secteurs de l'industrie, de la construction, de la santé et de l'action sociale ne sont pas à l'origine de l'accroissement des possibilités d'emploi. Les augmentations en volume sont les plus marquées pour l'immobilier et les services aux entreprises, les services collectifs sociaux et personnels, l'intermédiation financière, le commerce et l'hôtellerie et la restauration.

2. Evolution du chômage indemnisé

Les chômeurs indemnisés sont les chômeurs admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet prévue par la loi modifiée du 30 juin 1976 portant : 1. Création d'un fonds pour l'emploi; 2. Réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
Mois	*Hommes*	*Femmes*	**TOTAL**	*Evolution mensuelle*	
jan-03	2027	1605	3632	5.5	359
fév-03	2180	1700	3880	6.8	361
mars-03	2185	1653	3838	-1.1	379
avr-03	2162	1639	3801	-1.0	383
mai-03	2114	1665	3779	-0.6	383
juin-03	2134	1690	3824	1.2	366
juil-03	2140	1741	3881	1.5	343
aoû-03	2168	1730	3898	0.4	316
sep-03	2164	1759	3923	0.6	350
oct-03	2213	1862	4075	3.9	351
nov-03	2302	1946	4248	4.2	360
déc-03	2485	1994	4479	5.4	352
Moyenne 03	*2190*	*1749*	*3938*	*41.9*	*359*
Moyenne 02	*1539*	*1237*	*2775*	*33,4*	*327*
Moyenne 01	*1083*	*997*	*2080*	*2,7*	*262*

Evolution du chômage indemnisé depuis 1999



Entre 1998 et 2000, une baisse du nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage complet (en moyenne –17,3%) peut être observée. Celle-ci se poursuit pendant le premier semestre 2001, mais à partir de juillet une augmentation constante est enregistrée faisant que les chiffres du troisième trimestre 2001 sont proches de ceux de l'année 1999 et que ceux du quatrième trimestre équivalent pratiquement à ceux de 1998. Pour tout le second semestre 2001, de même que pour toute l'année 2002, le nombre de personnes indemnisées à chaque fin de mois est largement supérieur à celui du mois correspondant de l'année précédente.

L'année 2002 se caractérise par une croissance de 33,4% de la population des personnes touchant l'indemnité de chômage. Le nombre mensuel moyen de personnes indemnisées s'élève à 2.775 (+695 unités par rapport à 2001).

En 2003, aucun relâchement de cette évolution ne peut être constatée. Entre février et septembre, les effectifs des inscrits indemnisés varient très peu, leur nombre se situant entre 3.779 et 3.923. Pour le 4e trimestre, la recrudescence est marquée, les taux d'évolution étant de 3,9%, 4,2% et 5,4%. En moyenne, le nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité s'élève à 3.938, soit 1.163 unités de plus par rapport à l'année antérieure (+41,9%).

3. Evolution des mesures pour l'emploi

Mois	Mesures pour l'emploi									
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	*Dont AP*	PA	MS	MT	TOTAL
jan-03	304	832	128	116	560	*165*	107	483	226	2756
fév-03	328	872	124	118	600	*163*	111	500	216	2869
mars-03	358	865	120	124	621	*161*	110	540	213	2951
avr-03	358	892	110	120	601	*158*	111	570	227	2989
mai-03	370	900	128	124	568	*154*	113	592	227	3022
juin-03	338	929	124	135	527	*150*	114	631	223	3021
juil-03	327	901	124	138	419	*148*	113	599	227	2848
aoû-03	306	856	122	146	414	*146*	104	579	217	2744
sep-03	304	836	124	147	492	*169*	119	592	228	2842
oct-03	297	847	126	145	661	*192*	128	578	219	3001
nov-03	291	887	122	149	677	*204*	128	612	227	3093
déc-03	289	903	131	157	620	*202*	125	576	224	3035
Moyenne 2003	323	877	124	135	563	*168*	115	571	185	2931
Moyenne 2002	288	819	127	118	486		109	447	185	2580
Moyenne 2001	277	710	118	87	423		98	345	153	2210
Moyenne 2000	306	668	87	60	362		94	200	145	1922
Moyenne 1999	343	672	99	46	256		85	114	174	1751

- CAT PR ***(Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 30 ans recevant, dans une entreprise privée pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active (inclus Contrat de Stage-Initiation (SI) jusqu'en 2000).***

- CAT PU ***(Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 30 ans recevant, dans le secteur public pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active (inclus la Division d'Auxiliaire temporaire (DAT) jusqu'en 2000).***

- SIE ***(Stage d'Insertion en Entreprise) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur (inclus Stage de Préparation en entreprise (SP) jusqu'en 2000).***

- SRP ***(Stage de Réinsertion Professionnelle) : pour demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.***

- FORMA ***mesures de formation réalisées afin de permettre une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail***

-AP ***(Apprentissage pour adultes) : personnes enregistrées à l'ADEM, à la charge du Fonds pour l'Emploi, suivant des cours de formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes préparant aux certificats :***
certificat d'initiation technique (CTIP), certificat de capacité manuelle (CCM), certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

- PA ***(Pool des Assistants) : pool de personnes rémunérées, chargées d'assister les directeurs des établissements postprimaires dans la surveillance et dans les domaines périscolaire et administratif.***

- MS ***(Mesures Spéciales) : pour demandeurs d'emploi non-indemnisés par l'ADEM, pris en charge par des associations sans but lucratif.***

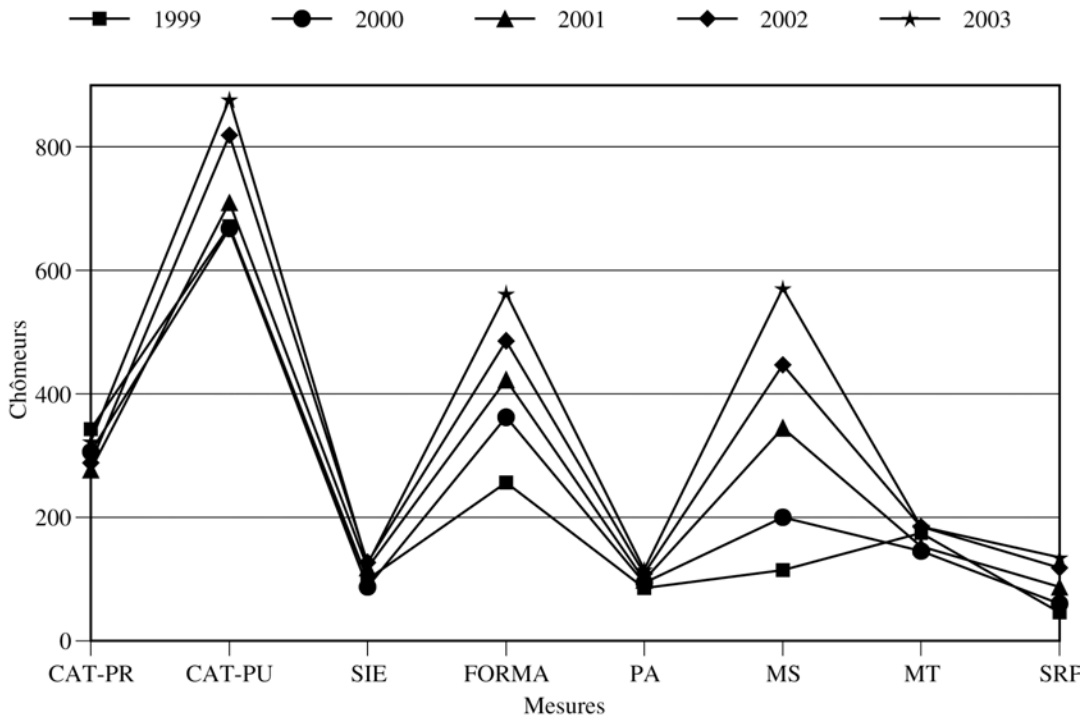
- MT ***(Mises au Travail) : occupation à des travaux d'utilité publique de demandeurs d'emploi indemnisés.***

La sommation des différentes mesures pour l'emploi ne peut révéler que les effectifs mensuels totaux de personnes affectées à des mesures pour l'emploi par les services de l'ADEM. Les mesures, très diverses par leurs objectifs, leurs durées et leurs contenus, ne se prêtent pas à une simple addition.

Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global pour les mesures d'activation mises en œuvre par l'ADEM à l'intention de différents groupes cibles, on observe depuis 2001 une augmentation marquée du nombre des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. En 2003, en moyenne, 2.931 personnes sont affectées à une mesure pour l'emploi (près de 14% par rapport à 2002). L'augmentation est d'environ 17% en 2002 et de 15 % en 2001.

Cette intensification du recours aux mesures pour l'emploi comme instrument de politique pour l'emploi est à placer dans le contexte de la recrudescence du chômage. Le but de ces mesures d'activation est de faciliter aux concernés l'accès au marché du travail et d'augmenter leur employabilité conformément aux « Lignes directrices » que les services publics de l'emploi sont appelés à mettre en œuvre.

Evolution des mesures pour l'emploi depuis 1999

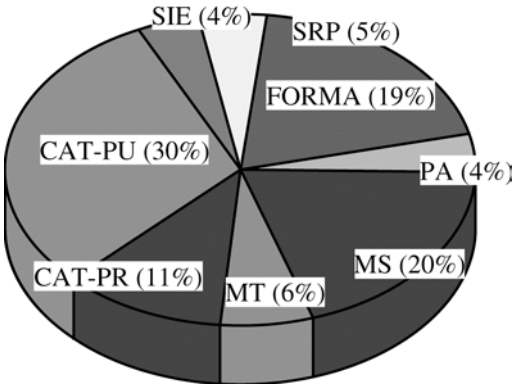


Le graphique précédent présente l'évolution depuis 1999 des différentes mesures pour l'emploi. La répartition des mesures pour l'emploi selon leurs types n'a pas fondamentalement varié entre 1999 et 2003. Il apparaît toutefois que, pour certaines mesures, le potentiel de croissance est plus important. La stabilité des Contrats d'Auxiliaires Temporaires du secteur public (CAT PU) depuis quelques années a été bouleversée depuis 2002. Les Stages de Réinsertion Professionnelle

(SRP) sont en augmentation comparés aux années antérieures, de même que les Formations (+15,8% par rapport à 2002).

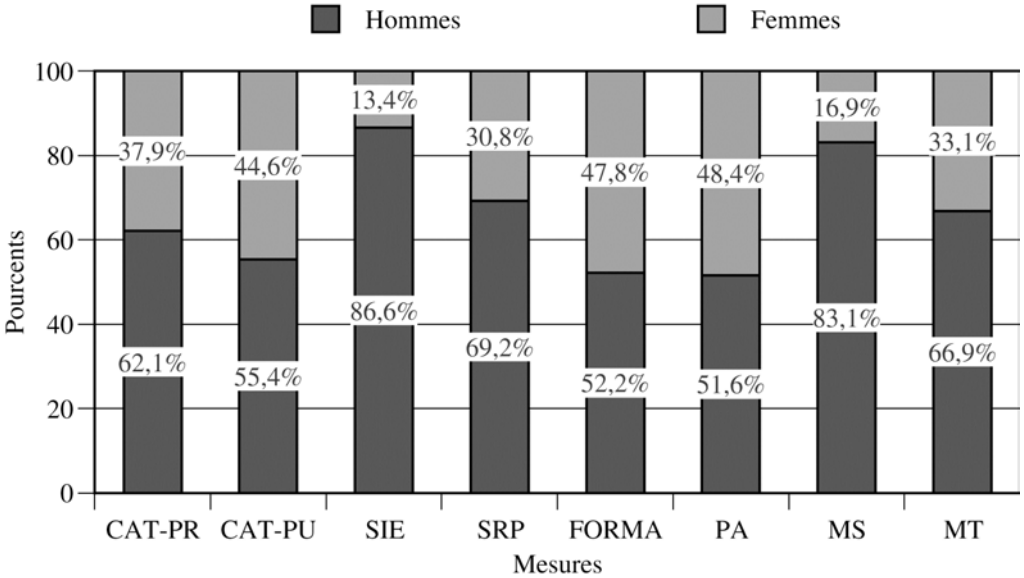
Les Mesures Spéciales qui avaient déjà beaucoup augmenté entre 1999 et 2002 ont encore bénéficié à un nombre plus important de personnes en 2003 (+27,7% en un an).

Répartition des mesures en 2003



D'une manière générale, la proportion d'hommes qui suivent une mesure pour l'emploi est supérieure à celle observée dans la répartition des sexes sur l'ensemble des chômeurs.
La répartition selon le sexe des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi met en évidence une sur-représentation des hommes pour les stages d'insertion en entreprises, les stages de réinsertion professionnelle, les mesures spéciales et les mises au travail. A l'inverse, les formations ADEM et le pool des assistants sont fréquentés à parts quasiment équivalentes par les hommes et les femmes.

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2003)



4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2003, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement.
L'analyse porte sur le mois de décembre.

4.1 Lieu de résidence

Le tableau suivant reprend les chômeurs inscrits en fonction de l'agence d'inscription et du canton de résidence.

				31 décembre 2003				31 décembre 2002	
Agence de Luxembourg				***4028***	***48,2%***			***3195***	***47.2%***
cantons	Luxembourg	2718	32,5%			2104	31,1%		
	Capellen	460	5,5%			378	5,6%		
	Remich	253	3,0%			206	3,0%		
	Mersch	335	4,0%			283	4,2%		
	Grevenmacher	262	3,2%			224	3,3%		
Agence de Esch/Alzette				***2885***	***34,5 %***			***2354***	***34.7%***
canton	Esch/Alzette	2885	34,5%			2354	34.7%		
Agence de Diekirch				***936***	***11,2%***			***821***	***12.1%***
cantons	Diekirch	432	5,2%			370	5,5%		
	Vianden	77	0,9%			77	1,1%		
	Rédange	161	1,9%			120	1,8%		
	Echternach	266	3,2%			254	3,7%		
Agence de Wiltz				*510*	*6,1%*			*403*	*6.0%*
cantons	Wiltz	265	3,2%			222	3.3%		
	Clervaux	245	2,9%			181	2.7%		
TOTAL		**8359**	**100%**	**8359**	**100%**	**6773**	**100%**	**6773**	**100%**

L'agence de Luxembourg connaît une augmentation de 1 point de la proportion des inscrits. 48,2% des demandeurs d'emploi (47,2% en décembre 2002) sont enregistrés auprès des services de placement de l'agence de Luxembourg.

En termes d'effectifs, le nombre des inscrits à l'agence de Luxembourg a augmenté, entre 2002 et 2003, de 833 personnes, soit +26,1%. Pour les agences d'Esch-sur-Alzette et de Diekirch, les accroissements respectifs s'élèvent à 531 (+22,5%) et 115 personnes (+14%). Enfin, l'agence de Wiltz a vu augmenter sa population de 107 unités, soit +26,6%.

4.2 Nationalité

				31 décembre 2003				31 décembre 2002	
UNION EUROPEENNE				*7307*	*87,4%*			*5884*	*86,9%*
	Luxembourg	2795	33,4%			2415	35,6%		
	Portugal	2094	25,1%			1537	22,7%		
	France	829	9,9%			661	9,8%		
	Italie	445	5,3%			362	5,3%		
	Belgique	509	6,1%			398	5,9%		
	Allemagne	288	3,4%			210	3,1%		
	Pays Bas	83	1,0%			59	0,9%		
	Autres (1)	264	3,2%			242	3,6%		
EUROPE HORS UE				*555*	*6,6%*			*470*	*6,9%*
	Yougoslavie	453	5,4%			367	5,4%		
	Autres	102	1,2%			103	1,5%		
NON EUROPE				*497*	*6,0%*			*419*	*6,2%*
TOTAL		**8359**	**100%**	**8359**	**100%**	**6773**	**100%**	**6773**	**100%**

(1): Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Royaume Uni, Suède

En baisse en 2001 et 2002, la proportion des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et provenant de l'Union européenne a augmenté de 0,5 point de % en 2003. Cette augmentation est surtout due à la hausse de la part des demandeurs d'emploi de nationalité portugaise (+2,4 points de %). Par contre, de même que pour les années antérieures, la proportion des inscrits luxembourgeois continue à diminuer (-2,2 points de %).

Par ailleurs, on retiendra que les proportions des inscrits européens, hors Union européenne, ainsi que des ressortissants originaires d'un pays non-européen ont diminué de respectivement 0,3 et 0,2 point de %.

En termes d'effectifs, on note que le nombre d'inscrits de l'Europe communautaire est en hausse de plus de +24% par rapport à 2002. Cette évolution est principalement le fait d'une augmentation des demandeurs d'emploi portugais (+36,2% ; + 557 personnes), des français (+25,4% ; +168 personnes) et des belges (+27,8% ; +111 personnes). Les chômeurs luxembourgeois, qui eux ne représentent plus que 33,4% de l'ensemble des chômeurs inscrits, a augmenté de 15,7% (+380 personnes).

Il importe de relever que l'afflux des personnes s'inscrivant à l'ADEM en provenance d'un pays n'appartenant pas à l'Union européenne a diminué. Cette population s'élève à 1.052, soit 12,6% des demandeurs d'emploi inscrits (en 2002 : 889 demandeurs d'emploi ; 13,1% des inscrits).

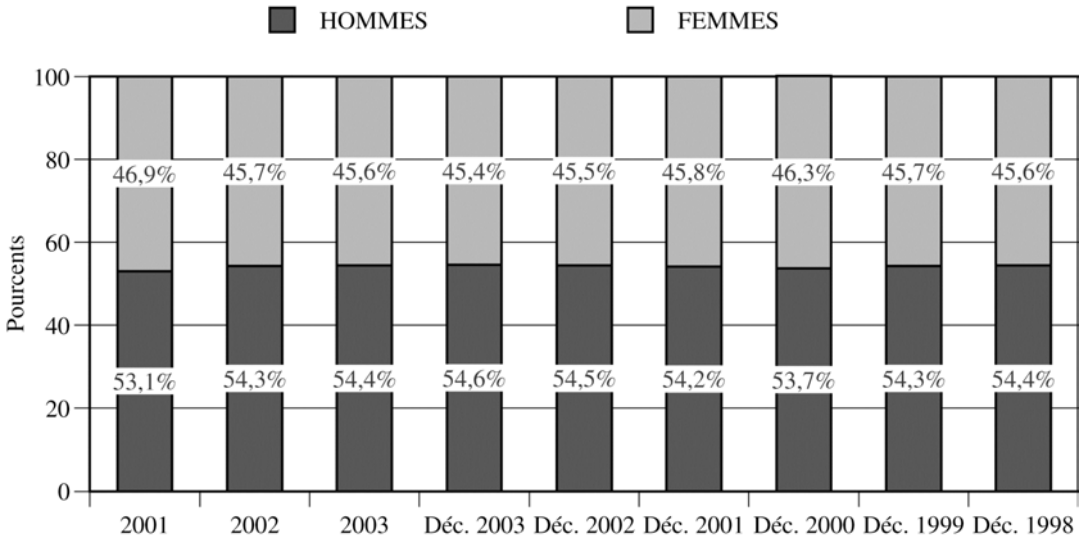
Environ une centaine de nationalités différentes peut être dénombrée dans la population des chômeurs.

4.3 Sexe

La répartition des chômeurs selon le sexe pour le mois de décembre 2003 est très proche de celle observée, en moyenne, pour l'année entière et présentée précédemment.

Le nombre de femmes est de 3.793 (45,4%) et celui des hommes de 4.566 (54,6%). Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 1998 à 2003, et les moyennes des années 2001, 2002 et 2003. Peu de variations sont visibles dans cette répartition.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe

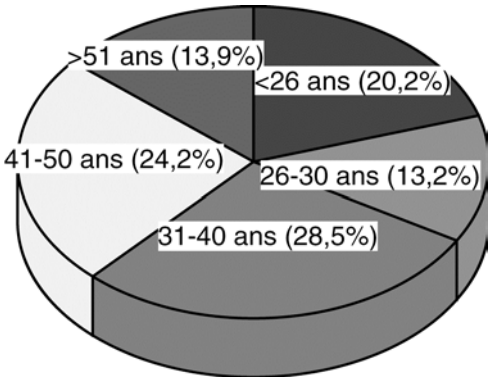


4.4 Age

					31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	Hommes	*%*	*Femmes*	*%*	*Total*	*%*	*Total*	*%*
<26 ans	879	19,3	806	21,2	1685	20,2	1437	21,2
26-30 ans	553	12,1	555	14,6	1108	13,2	954	14,1
31-40 ans	1267	27,7	1112	29,3	2379	28,5	2018	29,8
41-50 ans	1152	25,2	871	23,0	2023	24,2	1524	22,5
51-60 ans	679	14,9	435	11,5	1114	13,3	800	11,8
>60 ans	36	0,8	14	0,4	50	0,6	40	0,6
Total	**4566**	**100**	**3793**	**100**	**8359**	**100**	**6773**	**100**

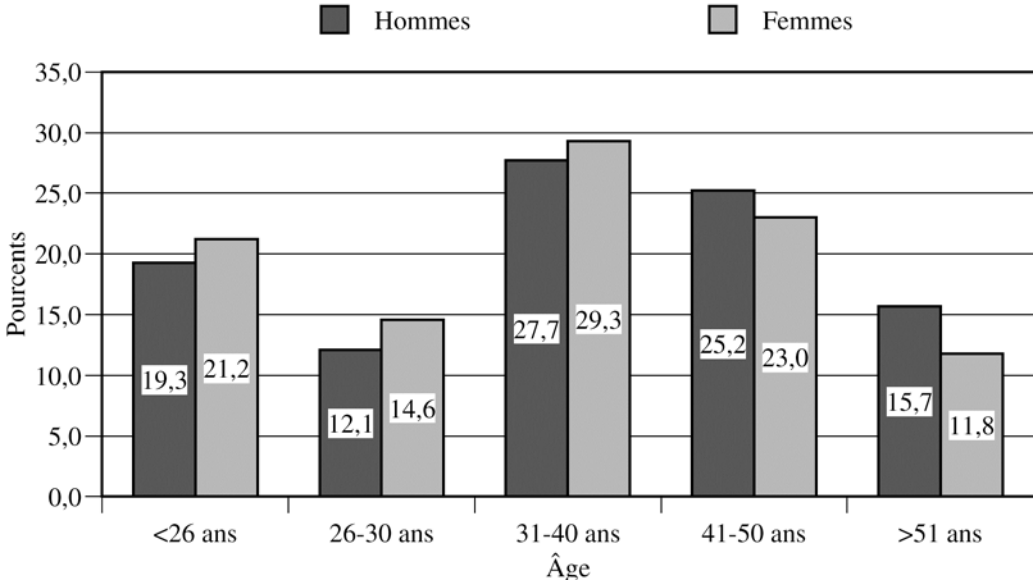
La proportion de demandeurs d'emploi âgés de moins de 40 ans a diminué par rapport aux années antérieures. Fin 2003, cette catégorie d'âge représente 61,9% de l'ensemble des inscrits et connaît ainsi une diminution de 3,9 points de % comparée au mois de décembre 2002 (65,1%). L'inverse s'observe évidemment pour les demandeurs d'emploi plus âgés.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2003)



A l'instar des années précédentes, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un âge inférieur à 40 ans comparées aux hommes (65,1% des femmes et 59,1% des hommes). L'écart entre ces deux proportions reste constant par rapport aux années précédentes (entre 6 et 7 points de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2003)



4.5 Durée d'inscription

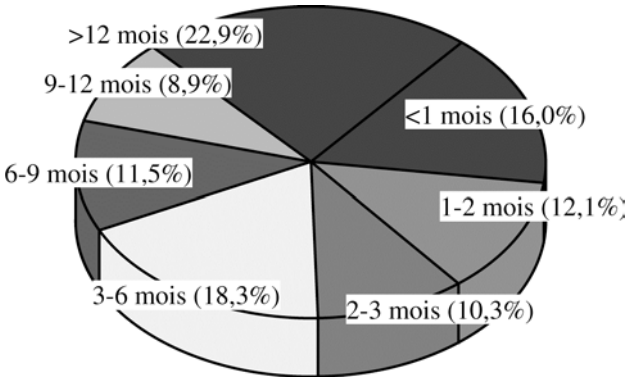
					31 décembre 2003			31 décembre 2002		
	Hommes	*%*	*Femmes*	*%*	*Total*	*%*	*Σ%*	*Total*	*%*	*Σ%*
<1 mois	774	16,9	565	14,9	1339	16,0	16,0	1171	17,3	17,3
1-2 mois	576	12,6	433	11,4	1009	12,1	28,1	931	13,7	31,0
2-3 mois	447	9,8	413	10,9	860	10,3	38,4	866	12,8	43,8
3-6 mois	814	17,8	716	18,9	1530	18,3	56,7	1187	17,5	61,3
6-9 mois	463	10,6	478	12,6	961	11,5	68,2	684	10,1	71,4
9-12 mois	405	8,9	343	9,0	748	8,9	77,1	527	7,8	79,2
>12 mois	1067	23,4	845	22,3	1912	22,9	100,0	1407	20,8	100,0
Total	**4566**	**100**	**3793**	**100**	**8359**	**100**		**6773**	**100**	

Exactement 16% des demandeurs d'emploi sont inscrits dans les services de l'ADEM depuis moins d'un mois (17,3% fin décembre 2002). 38,4% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (43,8% ; décembre 2002) et 56,7% des personnes sont sans activité depuis moins de 6 mois (61,3% ; décembre 2002).

Si un nombre élevé de chômeurs réintègre le marché du travail après une période de chômage relativement courte (inférieure à 6 mois), en revanche, force est de constater une tendance à l'allongement des périodes d'inscription.

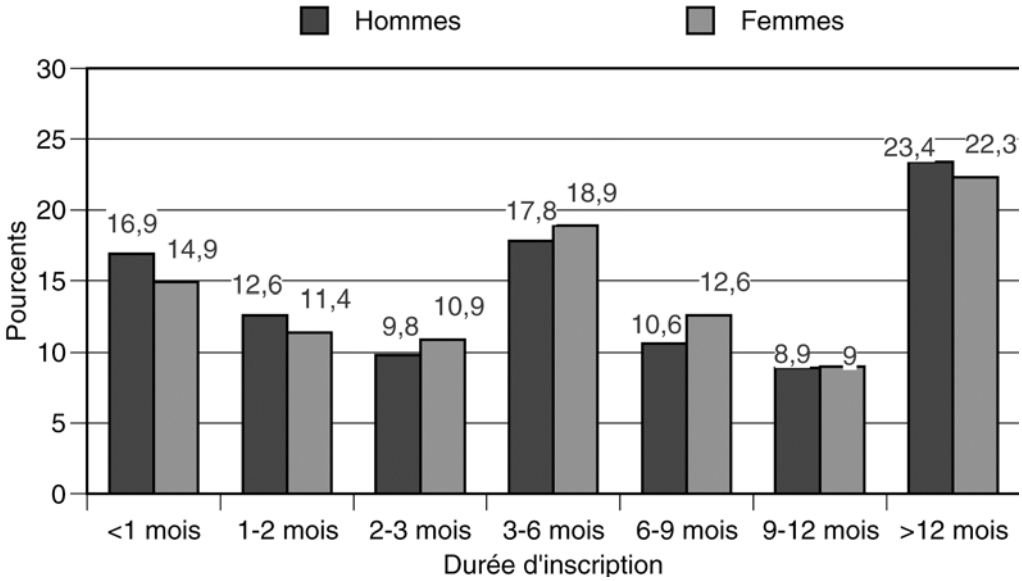
Les demandeurs d'emploi de longue durée constituent la catégorie de chômeurs la plus importante (22,9% ; 1.912 personnes). Cette population a augmenté de 505 unités (+36%) par rapport à la situation constatée en décembre 2002 (1.407 chômeurs de longue durée, soit 20,8% des inscrits). Il y a lieu de rappeler que la part des chômeurs de longue durée était de 22,2% (1.182 personnes) en 1999, de 26,6% (1.317 personnes) en 2000 et de 23,6 % (1.256 personnes) en 2001.

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2003)



Les durées d'inactivité des demandeurs d'emploi diffèrent assez peu en fonction du sexe. En général la proportion d'hommes est toujours inférieure à celle des femmes sauf pour les durées d'inscription extrêmes. Ainsi, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à deux mois (différences respectives de 2 et de 1,2 points de %) et à être chômeur de longue durée (différence de 1,1 point de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2003)

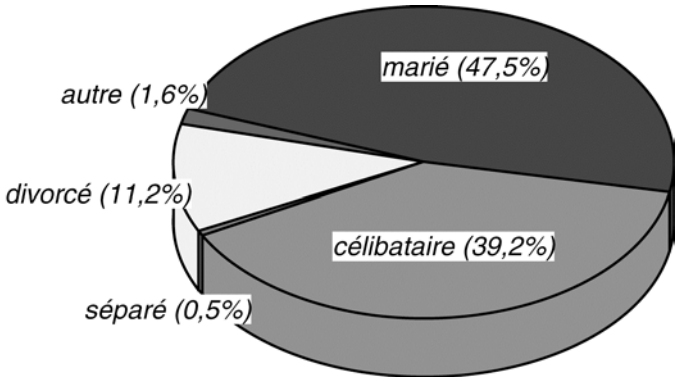


4.6 Etat-civil

					31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	Hommes	*%*	*Femmes*	*%*	*Total*	*%*	*Total*	*%*
marié	2123	46,5	1850	48,8	3973	47,5	3072	45,4
célibataire	1966	43,1	1312	34,6	3278	39,2	2809	41,5
divorcé	418	9,1	518	13,6	936	11,2	762	11,2
séparé	18	0,4	22	0,6	40	0,5	33	0,5
autre	41	0,9	91	2,4	132	1.6	97	1,4
Total	**4566**	**100**	**3793**	**100**	**8359**	**100**	**6773**	**100**

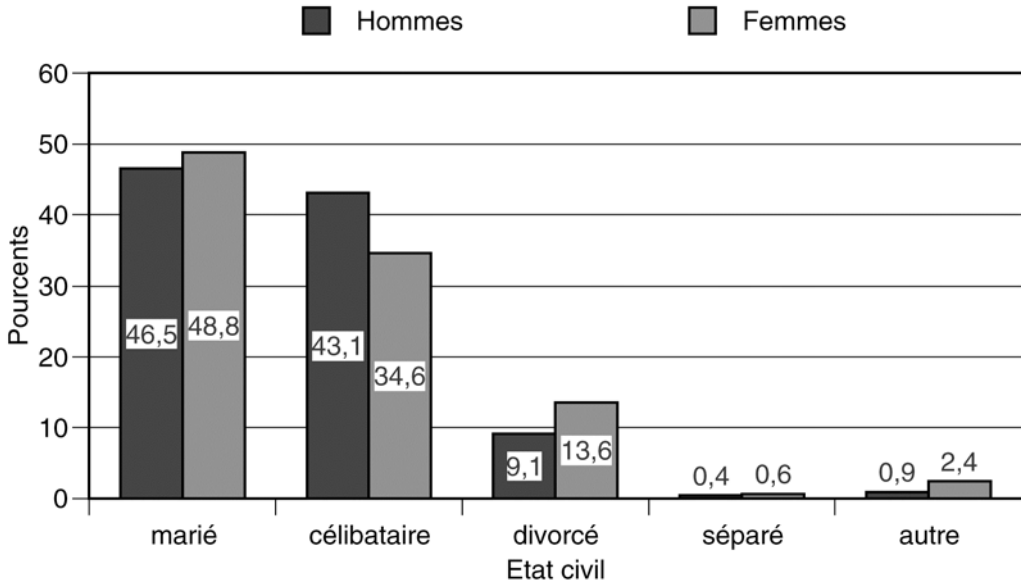
La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil a peu varié au cours des dernières années. On peut relever, pour la période sous revue, une diminution du groupe des célibataires (-2,3 points de %) et une augmentation du nombre des personnes mariées (+2,1 points de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2003)



Si les chômeurs mariés et divorcés sont proportionnellement plus nombreux parmi les femmes, l'inverse, dans des proportions plus importantes, s'observe pour les célibataires. En effet, l'écart entre chômeurs et chômeuses célibataires est de 8,5 points de %, alors que pour les deux autres catégories d'état civil, il se situe entre 2,3 et 4,5 points de %.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2003)



4.7 Niveau de formation scolaire

					31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	Hommes	*%*	*Femmes*	*%*	*Total*	*%*	*Total*	*%*
1. Niv.inf.	2217	48,6	1770	46,7	3987	47,7	3069	45,3
2. Niv.moy.	1573	34,5	1415	37,3	2988	35,7	2544	37,6
3. Niv.sup.	751	16,4	592	15,6	1343	16,1	1136	16,8
4. Non préc.	25	0,5	16	0,4	41	0,5	24	0,3
Total	**4566**	**100**	**3083**	**100**	**8359**	**100**	**6773**	**100**

1.niveau inférieur: scolarité obligatoire (9 années d'études)
2.niveau moyen: 10ème à 13ème de l'Enseignement Secondaire Technique
4ème à 1ère de l'Enseignement Secondaire Général
3.niveau supérieur: enseignement post-secondaire
4.non précisé : sans indication pour les diplômes éventuellement acquis

Comme par le passé, de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 47,7% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Toutefois, plus de 16% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. Depuis 2001, dans le contexte de la recrudescence du chômage, on avait observé, dans la composition de la population des demandeurs d'emploi, des changements structurels. Le constat est celui d'une diminution de la proportion des personnes peu scolarisées et une augmentation de la proportion des demandeurs d'emploi ayant atteint des niveaux de formation plus élevés.

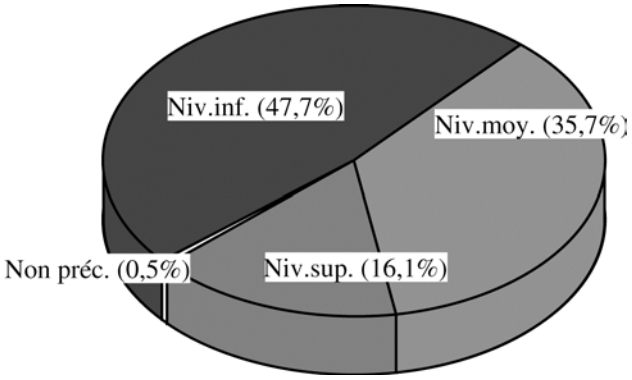
Pour 2003, période marquée par un accroissement important du nombre des inscrits à l'ADEM, cette tendance ne se confirme pas. La part des personnes peu scolarisées s'élève à

47,7% (+2,4 points de % par rapport à décembre 2002) et celle des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation plus élevé a régressé (respectivement -1,9 et -0,7 point de % pour les niveaux moyen et supérieur).

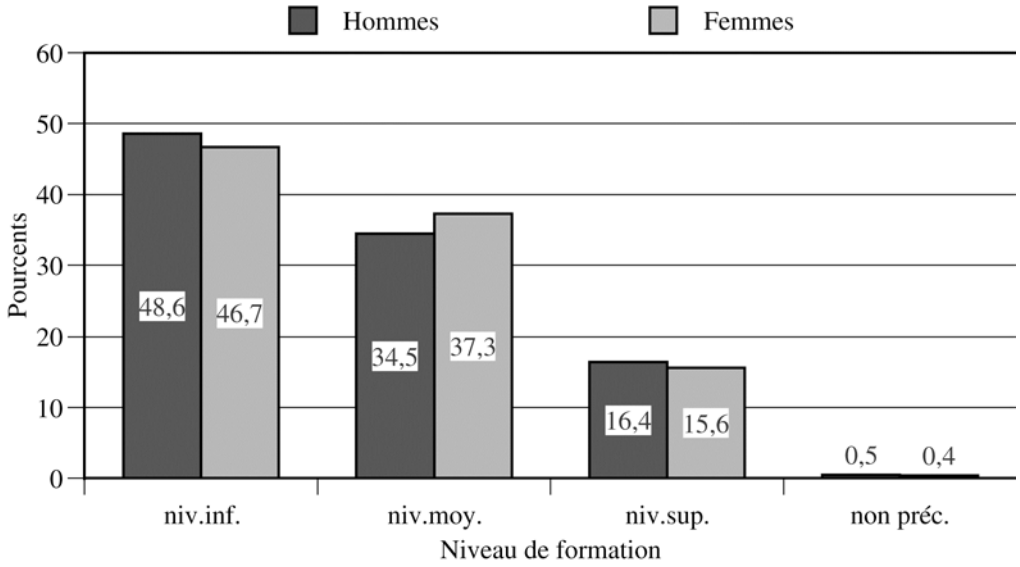
En termes d'effectifs de personnes, le groupe des moins scolarisés a augmenté de presque 30% (-918 personnes) par rapport à décembre 2002. Les augmentations sont de moindre importance pour les niveaux de formation plus élevés : pour le niveau moyen, on retient 444 personnes en plus (+17,5%) et pour le niveau supérieur, 207 personnes (+18,2%).

En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes demandeurs d'emploi, on relève que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des niveaux de formation inférieur et supérieur.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2003)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2003)



4.8 Secteur d'activité de provenance du demandeur d'emploi

		Nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits à la fin du mois					
		4e trimestre					
		2003		2002		Variation 2003/2002	
	Secteurs d'activité (NACE) *		%		%		%
A	Agriculture, chasse et sylviculture	17	0,2	21	0,3	-4	-19,0
C	Industries extractives	7	0,1	5	0,1	2	40,0
D	Industries manufacturières	502	6,1	425	6,4	77	18,1
E	Production / distribution électricité, gaz, eau	8	0,9	9	0,1	-1	-11,1
F	Construction	740	8,9	508	7,7	232	45,7
G	Commerce et réparation automobiles, artic. domest.	1047	12,6	891	13,5	156	17,5
H	Hôtels et restaurants	535	6,5	375	5,7	160	42,7
I	Transports et communication	336	4,0	254	3,8	82	32,3
J	Intermédiation financière	447	5,4	366	5,5	81	22,1
K	Immobilier, location et services aux entreprises	1237	14,9	922	13,9	315	34,2
L	Administration publique	980	11,8	844	12,8	136	16,1
M	Education	21	0,3	11	0,2	10	90,9
N	Santé et action sociale	240	2,9	178	2,7	62	34,8
O	Services collectifs sociaux et personnels	266	3,2	209	3,2	57	27,3
P	Services domestiques	8	0,1	2	0,0	6	300,0
Q	Activités extra-territoriales	51	0,6	56	0,8	-5	-8,9
OO	Code NACE inconnu**	1099	13,3	886	13,4	213	24,0
	Absence d'historique professionnel	750	9,0	654	9,9	96	14,7
	TOTAL	**8291**	**100**	**6616**	**100**	**1675**	**25,3**

(*) Code NACE ; source : Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)

(**) Les fichiers du CCSS ne renseignent pas sur le secteur d'activité du dernier employeur du demandeur d'emploi

N.B. On retient un effectif élevé de demandeurs d'emploi ayant travaillé dans le secteur « Administration publique » avant leur inscription à l'ADEM.
Des travaux complémentaires sont nécessaires pour vérifier dans quelle mesure il s'agit de personnes qui, antérieurement à leur inscription, ont participé à des mesures d'activation, elles-mêmes organisées par l'ADEM, ou bien à d'autres actions en faveur de l'emploi menées par d'autres acteurs publics ou privés opérant sur le marché du travail.

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits à la fin des trois derniers mois de l'année 2003 dépasse de plus de 25 % l'effectif moyen enregistré au cours du 4e trimestre de 2002.

La ventilation des personnes inscrites à l'ADEM selon les secteurs d'activité dans lesquels elles ont exercé avant leur inscription à l'Administration et notamment l'analyse des variations des effectifs respectifs permettent d'identifier les secteurs et branches affectés le plus par le fléchissement conjoncturel. Sont à citer notamment les secteurs « Immobilier, location et services aux entreprises », « Construction », « Commerce », et « Hôtels et Restaurants » pour lesquels les augmentations des effectifs sont les plus marquées.

Au total, ces quatre secteurs expliquent 52% (augmentation de 863 personnes) la hausse du chômage pour la période considérée. Pour l'heure, aucun secteur ne semble échapper à ce mouvement.

4.9 Durée d'inscription et chômage

En dépassant les simples observations sur la durée d'inscription des chômeurs dans les services de l'ADEM, il est intéressant de mettre la durée en relation avec d'autres facteurs. A priori, on peut penser que la durée d'inscription au chômage, et donc la difficulté d'insertion ou de réinsertion professionnelles, peut être liée à l'état-civil, à l'âge, ou encore aux demandes d'emploi (emplois recherchés) des chômeurs.

Durée d'inscription et état-civil

						31 décembre 2003	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
marié	14,0	20,5	18,2	13,4	10,7	23,2	100 *(3973)*
célibataire	19,1	25,9	18,7	9,6	6,7	20,0	100 (3278*)*
divorcé	12,3	19,1	17,8	10,3	9,6	30,9	100 (936*)*
autre	22,7	16,3	15,1	9,3	8,7	27,9	100 (172*)*

45% des célibataires sont inscrits depuis moins de trois mois, alors que la proportion de mariés et de divorcés est moins importante dans cette même catégorie de durée d'inscription (respectivement 34,5% et 31,4%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (20%). Cette proportion est de presque 31% pour les chômeurs divorcés.

Durée d'inscription et âge

						31 décembre 2003		31 décembre 2002	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	>12 mois	TOTAL
<26 ans	22,6	31,0	18,0	6,4	4,3	17,7	100 *(1685)*	13,6	100 *(1437)*
26-30 ans	19,0	23,6	19,6	13,7	8,3	15,8	100 (*1108)*	12,8	100 (*954)*
31-40 ans	16,9	21,5	19,8	12,2	10,4	19,2	100 (*2379)*	16,5	100 (*2018)*
41-50 ans	11,9	20,0	18,0	12,3	9,7	28,1	100 (*2023)*	27,7	100 (*1524)*
>51 ans	8,9	14,6	15,1	13,8	12,1	35,5	100 (*1164)*	39,9	100 (*840)*

Il n'y a aucun doute qu'il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur durée d'inscription dans les services de l'ADEM. Par rapport aux demandeurs plus âgés, les jeunes qui s'inscrivent à l'ADEM ont plus de facilité à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés. Or la comparaison des situations constatées depuis 2001 a fait ressortir que le ralentissement économique, qui a fortement touché le marché du travail, atteint jeunes et adultes et affecte cette relation « âge et durée d'inscription ». Un allongement des durées d'inscription se constate pour toutes les catégories d'âge, à l'exception des personnes âgées de 51 ans et plus.

En décembre 2003, le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois passe de 22,6% à 8,9% en fonction de l'âge de celles-ci. Les taux correspondants pour le mois de décembre 2002 étaient de 26% et de 8,5%.

Pour les durées d'inscription de 1 à 3 mois, les taux passent de 31% pour les jeunes à 14,6% pour les demandeurs d'emploi âgés (35,1% et 15,5 % pour le mois de décembre 2002).

L'inverse s'observe pour les anciennetés supérieures à un an. Les proportions sont de presque 17,7% pour les moins de 26 ans et de près de 35,5% pour les personnes âgées de 51 ans et plus. En décembre 2002, les taux respectifs s'élevaient à 13,6% et 39,9%.

Durée d'inscription et emploi recherché

						31 décembre 2003	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
A	12,5	22,1	20,2	13,7	10,9	20,6	100 *(957)*
B	13,6	16,1	23,7	18,2	10,6	17,8	100 *(236)*
C	14,4	22,2	20,2	11,7	9,0	22,5	100 *(1532)*
D	15,8	17,9	18,0	14,5	9,1	24,7	100 *(890)*
E	15,6	30,3	14,7	6,4	6,4	26,6	100 *(109)*
F	15,7	22,7	15,7	11,6	8,8	25,5	100 *(318)*
G	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100 *(1)*
H	17,2	24,4	19,1	9,9	7,9	21,5	100 *(1364)*
I	13,6	22,6	18,5	9,3	8,2	27,8	100 *(1127)*
J	17,6	25,1	15,6	9,7	8,3	23,7	100 *(578)*
K	12,9	24,6	16,7	12,6	10,5	22,7	100 *(988)*
L	54,4	15,1	8,9	5,4	4,6	11,6	100 *(259)*

A - professions libérales, techniciens et assimilés
B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
C - employés de bureau
D - vendeurs
E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
F - travailleurs des transports
G - travailleurs des communications
H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
J - hôtellerie, restauration
K - autres services
L - pas de demande prioritaire

L'afflux de demandeurs d'emploi et la tendance générale à l'allongement des durées d'inscription laissent présumer des difficultés en matière de réinsertion dans le marché du travail. En effet, par rapport à l'année 2002, on note pour tous les groupes de métiers, à l'exception des positions E et I, une diminution proportionnelle des demandeurs d'emploi ayant une durée d'inscription inférieure à 3 mois parallèlement à un regain en importance, pour ces mêmes métiers, du chômage de longue durée.

4.10 Formation initiale et chômage

La formation initiale des personnes inscrites à L'ADEM peut avoir une influence sur le chômage. On peut penser, a priori, qu'une faible formation amène des durées d'inscription plus longues. Dans ce cas, le manque de formation est un facteur explicatif du chômage. Dans un autre ordre d'idées, certains facteurs comme la nationalité, l'âge ou les emplois recherchés peuvent être mis en rapport avec la formation initiale des chômeurs. Le chômage est un phénomène multidimensionnel et s'il est difficile d'établir une relation de cause à effet entre les différents facteurs, l'analyse de ces relations permet néanmoins de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du chômage.

4.10.1 Formation initiale et durée d'inscription

						31 décembre 2003	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
1. Niv.inf.	14,9	22,5	17,5	10,4	9,3	25,4	100 *(3987)*
2. Niv.moy.	17,6	23,0	18,0	11,3	8,4	21,7	100 *(2988)*
3. Niv.sup.	14,0	20,9	21,8	15,4	9,5	18,4	100 *(1343)*
4. Non préc.	73,2	9,8	2,4	0,0	2,4	12,2	100 *(41)*

Les analyses des variables « formation initiale » et « durée d'inscription » ont toujours permis de dégager des relations assez linéaires et l'existence d'une relation entre ces deux éléments ne fait aucun doute. Ainsi, la part des chômeurs de longue durée dans le groupe « niveau supérieur » (18,4%) est de 7 points de % inférieure à la proportion de chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur.

Toutefois, l'inscription en plus grand nombre de personnes disposant d'une formation de niveau « scolarité obligatoire » et un marché du travail affecté par une économie en panne de croissance ont fait que ce lien est moins apparent et que les différences s'estompent.

Plus de 37% (presque 42% en 2002) des chômeurs disposant d'une formation de niveau inférieur ont une durée d'inscription inférieure à 3 mois. Les proportions sont de 40,6% et 34,9% pour ceux ayant une formation de niveau moyen ou supérieur (46% et 44% en décembre 2002).

L'inverse s'observe pour le chômage de longue durée : 25,4% (25,7% en 2002)des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée alors que le taux est de 18,4% (14,3% en 2002) pour les personnes avec un niveau de formation supérieur. L'écart s'élève à 7 points de % ; il était de respectivement 11,4 et 18,4 points de % en 2002 et 2001.

4.10.2 Formation et âge des chômeurs

					31 décembre 2003	
%	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
1. Niv.inf.	19,1	10,9	28,4	26,3	15,3	*100 (3987)*
2. Niv.moy.	26,4	12,8	24,8	22,3	13,7	*100 (2988)*
3. Niv.sup.	9,6	21,2	36,6	22,2	10,4	100 *(1343)*
4. Non préc.	12,2	12,2	36,6	29,3	9,7	100 *(41)*

Des régularités entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation sont difficiles à dégager. On peut noter que parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible une forte proportion de personnes ont entre 31 et 50 ans (54,7%). Pour les formations de niveau moyen, on remarque que plus de 51% des chômeurs se retrouvent presque à parts égales parmi les chômeurs âgés de moins de 26 ans et ceux ayant entre 31 et 40 ans.

Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieure sont assez nombreuses (près de 37%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 10,4% ont un âge supérieur à 50 ans.

4.10.3 Formation et nationalité

							31 décembre 2003	
%	Lux.	Port.	Franc.	Ital.	Belg.	All.	autre UE	non UE
1. Niv.inf.	43,5	80,2	16,2	51,7	16,9	19,8	15,8	49,9
2. Niv.moy.	46,2	16,2	50,1	32,8	40,1	50,7	35,7	30,7
3. Niv.sup.	10,0	2,4	33,6	15,5	43,0	29,2	48,2	18,8
4. Non préc.	0,3	1,2	0,1	0,0	0,0	0,3	0,3	0,6
Total	100 *(2795)*	100 *(2094)*	100 *(829)*	100 *(445)*	100 *(509)*	100 *(288)*	100 *(336)*	100 *(1063)*

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de la nationalité. Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (80,2%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (43%), cette tendance étant toutefois en nette diminution (-6,5 points de % par rapport à décembre 2002). On retient depuis plusieurs années une augmentation de la part des demandeurs d'emploi de formation post-secondaire originaires des autres Etats membres de l'Union européenne (48,2%).

Les demandeurs d'emploi allemands et français ont un profil de formation assez similaire tout en précisant que la moitié d'entre eux ont suivi des études secondaires.

Enfin, les proportions de Luxembourgeois qui ne disposent que d'une formation de niveau inférieur sont en régression depuis plusieurs années (-9,2 points de % par rapport à 2000).

4.10.4 Formation et emploi recherché

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. Tout en sachant que la demande d'emploi exprimée par le chômeur reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM, on retiendra que certains chômeurs n'ont pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 3,8% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 7,6% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 15,1% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions bien moindres, on retiendra que des chômeurs désirent un emploi d'ouvrier tout en ayant réalisé des études supérieures.

				31 décembre 2003	
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
A	7,6	30,5	61,9	0,0	100 *(957)*
B	3,8	35,2	61,0	0,0	100 *(236)*
C	15,1	57,1	27,7	0,1	100 *(1532)*
D	43,2	48,4	8,4	0,0	100 *(890)*
E	59,6	38,5	1,9	0,0	100 *(109)*
F	67,3	28,6	4,1	0,0	100 *(31829)*
G	100,0	0,0	0,0	0,0	100 *(1)*
H	68.9	29,7	1,2	0,2	100 *(1364)*
I	73,4	25,4	1,0	0,3	100 *(1127)*
J	61,4	35,5	2,9	0,2	100 *(578)*
K	80.6	16,6	2,1	0,7	100 *(988)*
L	35,2	44,0	10,4	10,4	100 *(259)*

A - professions libérales, techniciens et assimilés
B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
C - employés de bureau
D - vendeurs
E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
F - travailleurs des transports
G - travailleurs des communications
H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
J - hôtellerie, restauration
K - autres services
L - pas de demande prioritaire

N.B.: le chômeur n'a pas nécessairement terminé avec succès les études entamées

Chapitre 2 : Les services de l'ADEM

I. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)

Le SAPDE avait un grand objectif pour l'année 2003. C'était l'alignement de ses entretiens individuels sur le principe des bilans. Ainsi, il a été installé une méthode de diagnostic d'insertion professionnelle, scientifiquement approuvé, qui permet de définir, pour chaque demandeur d'emploi vu en entretien individuel, l'employabilité sur une échelle à six positions. M. Jacques Limoges, auteur de cette approche mondialement reconnue, a été invité pour un après-midi à l'ADEM.

D'un autre côté, l'échelle d'employabilité a permis de structurer les mesures offerts par le service de manière cohérente de façon à produire un effet positif sur l'employabilité mesurée du demandeur d'emploi. Le bilan de compétences a de cette manière contribué significativement à l'insertion professionnelle. 50% des candidats bilans travaillent aujourd'hui. Il y a lieu de rappeler qu'il s'agit ici d'une population où le SAPDE avait diagnostiqué des problèmes considérables sur le plan de la constitution et de la mise en œuvre du projet professionnel
Dans le même cadre des mesures mis en oeuvre directement par le SAPDE il faut absolument prendre en compte l'immense intérêt des demandeurs d'emploi par rapport aux libres services tels que le club emploi qui était sollicité en 2003 en moyenne par 32 personnes par jour pour une capacité de seulement 10 postes de travail.

A côté du succès foudroyant du club emploi, le SAPDE a su introduire auprès une bonne demie douzaine de partenaires du réseau social luxembourgeois le BIP (bilan d'insertion professionnelle) sous forme de formations spéciales. Enfin, il a été élaboré dans le cadre du projet européen Equal une nouvelle méthode de bilan s'adressant aux populations faiblement qualifiées (une innovation européenne sur le plan de l'évaluation des compétences) qui trouvera son application dans le courrant de l'année 2004.

1. L'année 2003 en chiffres

Dans la période de janvier jusqu'à décembre 2003, les conseillers du PEC ont systématiquement encadrés les demandeurs d'emploi intéressés et visés par le PAN.

2003	Hommes vus	Femmes vues	Total
< 26	349	294	**643**
>= 26 et < 50	616	569	**1185**
> 50	125	80	**205**
TOTAUX	**1090**	**943**	**2033**

Parmi cette population de 2.033 demandeurs d'emploi, **310** femmes et **351** hommes ont été encadrés de manière plus intensive dans le temps et dans leurs activités de recherche de travail

2. Les entretiens individuels

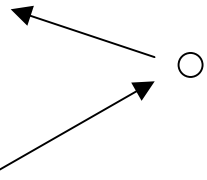
Les entretiens diagnostics sont structurés comme un bilan du demandeur d'emploi et permettent de renseigner sur :

- l'environnement socio-politico-économique de la personne:
- représentation subjective de la cause du problème, de sa situation de demandeur d'emploi, raisons et motivations d'insertion ou de recherche d'emploi
- les connaissances de soi au travail du demandeur d'emploi
- la qualité du projet professionnel du demandeur d'emploi
- les connaissances du demandeur d'emploi concernant le lieu d'insertion professionnelle
- les savoir faire du demandeur d'emploi sur le plan des méthodes de recherche de travail.

Suite à l'entretien individuel on rend compte dans le dossier du demandeur d'emploi de son employabilité sur une échelle à 6 positions (A-E). Cette position n'est pas figée puisque diverses mesures proposées permettent à améliorer son employabilité. C'est la raison pourquoi nous parlons de diagnostic évolutif.

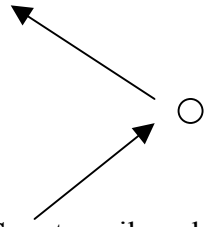
3. Positions d'employabilité et mesures à proposer

Employabilité « **A** » : personne prête à l'embauche



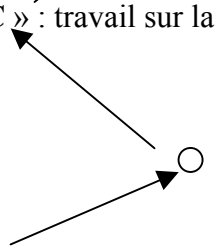
Mesures à proposer : entrevues ponctuelles et brèves accompagnant la personne dans ses démarches

Employabilité « **B** » : intégration des 3 étapes précédentes



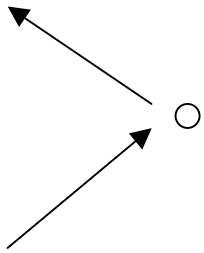
Mesures à proposer : séminaires cv, lettres, préparation entretien d'embauche

Employabilité « **C** » : travail sur la « méthode »



Mesures à proposer : atelier lieu

Employabilité « **D** » : travail sur le « lieu d'insertion »



Mesures à proposer : entretiens individuels, bilan de compétences, divers tests…etc.

Employabilité « e » : travail sur les résistances psychologiques, travail sur le projet, la motivation, les intérêts

Mesures à proposer : associations du réseau social comme Proactif, Cigr,…etc

Employabilité « **E** » : remise en forme vocationnelle, pas d'intégration possible à l'immédiat sur le 1er marché du travail

4. Le bilan des compétences

Descriptif des demandeurs d'emploi ayant effectués un bilan de compétences :

Nombre total de participants		**180**
Sexe	Sexe féminin	73
	Sexe masculin	107
Nationalité	Allemande	12
	Américaine	4
	Anglaise	2
	Belge	24
	Camerounaise	1
	Congolaise	1
	Espagnole	2
	Française	39
	Indéterminée	3
	Italienne	16
	Luxembourgeoise	55
	Marocaine	3
	Monténégrine	1
	Néerlandaise	2
	Péruvienne	3
	Portugaise	5
	Roumaine	1
	Russe	1
	Slovène	1
	Sud-africaine	1
	Turque	1
	Ukrainienne	1
	Yougoslave	1

Age	Inférieur ou égal à 26 ans	7
	Entre 27 et 49 ans	148
	Supérieur ou égal à 50 ans	25
Dernier secteur d'activité fréquenté	Services aux personnes et à la collectivité	7
	Services administratifs et commerciaux	45
	Hôtellerie et restauration	6
	Distribution et vente	11
	Arts et spectacles	2
	Formation initiale et formation continue	7
	Intervention sociale, développement local, emploi	6
	Professionnels de la santé (paramédicale)	2
	Professionnels de la santé (médicale)	0
	Cadre administratif, communication, informatique	57
	Cadres commerciaux	25
	Agriculture et pêche	1
	Bâtiment, travaux publics et extraction	1
	Transport et logistique	4
	Mécanique, électricité et électronique	1
	Industries de process	0
	Autres industries	0
	Personnel de type artisanal	1
	Maîtrise industrielle	0
	Techniciens industriels	0
	Cadres techniques de l'industrie	4
	Maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie	0

Le suivi des candidats qui ont pu bénéficier de l'élaboration d'un bilan nous renvoie à la situation suivante (fin janvier 2004) :

Etat dossiers	**Population bilan – 2003**	**180**
	CL	94
	Actifs	86
Situation actuelle	Occupés suite à propre initiative	79
	Occupés suite à assignation	15
	Mesures actives	18
	CH2	36
	DEM	32

5. Le Club emploi

810 demandeurs d'emploi se sont inscrits en 2003 (405 femmes et 405 hommes). En moyenne le club emploi accueille 32 personnes par jour qui passent à une recherche active de travail avec des journées de pointe de 54 demandeurs d'emploi. L'équipement de 10 ordinateurs est devenu nettement insuffisant par rapport à la demande pressante.

Ceci signifie qu'au cours de l'année 2003 **le club emploi fut 6.557 fois sollicité** par des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Le club emploi est :

- une équipe mixte qui conseille les demandeurs d'emploi dans la réalisation de leur CV ou d'une lettre de motivation et qui est à leur disposition pour des conseils personnalisés,…;
- des ordinateurs offrant un accès à Internet (consultation des sites d'offres d'emploi, possibilité de créer une adresse e-mail), Word (rédaction de CV), Market (information sur les entreprises du Grand-Duché de Luxembourg) et au Résolux ;
- le téléphone pour permettre de contacter immédiatement un employeur ;
- fax, photocopieuse, imprimante ;
- une télévision pour visionner des cassettes sur l'entretien d'embauche etc.
- un centre de documentation avec des informations sur
- les techniques de recherche d'emploi (rédiger un CV, une lettre de motivation, préparer un entretien d'embauche) ;
- la législation sociale (statut d'indépendant, contrat de travail,…) ;
- le travail à l'étranger ;…
- des journaux et magazines : Luxemburger Wort, jobs,…
- des informations sur les entreprises,
- des ateliers : CV, lettre de motivation, entretien.

Niveau de qualification des utilisateurs

Non diplômés	CATP	BAC	BAC +1 - +4	>BAC +4
220	72	176	245	97

Classes d'âge des utilisateurs

15 – 25	25 – 35	35 – 45	45 – 55	55 - 65
183	352	168	92	15

6. Les mesures générales pratiquées par le SAPDE et/ou en collaboration avec les autres services de l'ADEM

Les mesures :

En fonction des résultats du diagnostic, chaque demandeur d'emploi s'est vu offrir un accompagnement personnalisé visant à préparer son introduction sur le marché du travail.

⇨ *Mesures Actives*

Sous cette rubrique sont reprises les mesures qui procurent dans l'immédiat du travail au demandeur, comme c'est notamment le cas pour les mesures jeunes, mesures spéciales, stages de réinsertion professionnelle, et les mises au travail.

Mesures actives
Mise au travail
Contrat de réinsertion professionnelle
Mesures jeunes : CAT PU, CAT PR
Mesures spéciales

⇨ *Formations*

Pour toutes les formations proposées par le PEC, le SAPDE garantit un déroulement optimal de la formation à partir du moment de l'inscription des candidats (présence sur place d'un conseiller PEC) jusqu'au déroulement des cours eux-mêmes (contrôle des présences).

Formations
Centre de langue
CNFPC / informatiques
Apprentissage des adultes

⇨ *Ateliers*

Ce sont des ateliers qui sont organisés par l'ADEM et qui constituent un appui important dans la recherche d'emploi. Ainsi, il y a les ateliers de recrutement qui peuvent avoir comme effet une relance de l'offre d'emploi pour le demandeur. Les ateliers FOSNA ou Stratégies de Recherche d'Emploi consistent à appuyer davantage les chômeurs dans leurs démarches en enrichissant leurs méthodes de recherche d'emploi.

Ateliers
FOSNA
Stratégies de recherche d'emploi

⇨ *Appui emploi*

L'appui emploi est destiné à relancer l'offre d'emploi pour le demandeur. Diverses stratégies peuvent y être utilisées, comme par exemple établir le contact entre le

demandeur et un consultant de l'ADEM, faire des rectifications au niveau de l'inscription du demandeur, donner des conseils ponctuels, améliorer la mobilité... etc. .

⇨ Accompagnement personnalisé

L'accompagnement personnalisé consiste à suivre personnellement le demandeur dans ses démarches qui le mènent vers un emploi. Il s'agit surtout à lui fournir des renseignements et des conseils quant à sa méthode ou à son orientation professionnelle (conseils de rédaction CV, projets professionnels, planification de démarches intensives...). Cette rubrique contient également les séminaires d'insertion professionnelle où on applique des programmes de petit groupe. Ce choix s'appuie sur les nombreuses études qui confirment l'efficacité des approches groupales en matière d'insertion professionnelle.

7. Les objectifs pour 2004

Le fait d'avoir aligné les entretiens individuels au principe de bilan et contenant une évaluation de l'employabilité du demandeur d'emploi semble être une voie intéressante pour une insertion professionnelle réussie.

Actuellement, il est évident que les problèmes structurels persistent et influent sur le processus du « matching » entre l'offre et la demande. Dans ce contexte le bilan de compétences est l'outil par excellence qui permet une nouvelle formulation du projet professionnel de la personne tout en l'orientant aux besoins du marché. Les diverses études montrent que le suivi après la réalisation du bilan de compétences a un impact décisif sur le résultat de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi. C'est pourquoi le service est décidé à porter plus d'énergie et de temps dans le travail de suivi des personnes ayant réalisé un bilan de compétences ou un bilan d'insertion professionnelle (BIP).

D'un autre côté, il faut fournir aux demandeurs d'emploi, pour lesquels a été défini un niveau donné d'employabilité, les moyens pour améliorer leur employabilité sur le marché de l'emploi. Ainsi, nous sommes actuellement entrain de mettre au point des ateliers spécifiques destinés à agir sur chaque position d'employabilité notée de A à E et, de contribuer de cette façon à augmenter les chances d'insertion professionnelle du demandeur d'emploi pour l'année 2004.

II. Le service placement

Véritable plaque tournante de l'ADEM, le service placement est le service qui est le plus sollicité par les clients de l'administration. Le rapprochement entre l'offre d'emploi et le demandeur d'emploi constitue sa mission principale. Le souci constant d'améliorer l'image de marque de l'ADEM accompagne le travail journalier des agents du service placement.

Les charges principales et prioritaires des agents du service sont :

- l'encadrement personnalisé des demandeurs d'emploi (accueil, collecte des informations, traitement des dossiers, …) ;

- le suivi régulier de chaque dossier ;
- les conseils pratiques aux demandeurs d'emploi ;
- le traitement rapide et professionnel des offres d'emploi ;
- la connaissance des besoins en personnel des employeurs ;
- l'amélioration des relations entre l'ADEM et les employeurs.

43 agents sont actuellement affectés au service placement pour accomplir toutes ces missions et les charges qui en découlent.

A côté des 3 responsables du service (le chef de service, son adjoint et le coordinateur) assistés par les 3 « préposés » des agences d'Esch/Alzette, de Diekirch et de Wiltz, le groupe le plus important représente une vingtaine de placeurs qui assument une grande partie de ces charges. Un autre groupe également très sollicité sont les 7 consultants, spécialistes des ressources humaines, détachés à l'ADEM des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, artisanat, finances, intérim) et dont la mission principale est l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection des entreprises, le conseil et l'assistance aux placeurs dans la sélection des candidats appropriés.

Depuis 2001, un service d'assistance sociale est intégré au Service Placement. Deux assistants sociaux prennent en charge des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une aide spécifique (problèmes de logement / problèmes financiers / problèmes familiaux, démarches administratives, etc.)

L'organisation d'ateliers de motivation, de responsabilisation, d'informations et de sélection (en guise de préparation des actions de recrutement) est de la responsabilité d'un agent spécialisé. Finalement une douzaine d'agents (dont 10 jeunes, détenteurs d'un contrat auxiliaire temporaire (CAT-PU) assument entre autres la mise en œuvre du stage de réinsertion, le traitement des demandes d'emploi des « frontaliers » ainsi que les divers travaux administratifs, tels que l'envoi du courrier, le classement ou encore la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits.

1. La mission principale

La compensation entre l'offre et la demande est la mission principale du service placement.

En 2003, le service a enregistré 12.456 offres d'emploi (contre 13.632 en 2002) [moyenne mensuelle: 1.038 offres (1.136 en 2002). Comme l'année précédente, le nombre des offres déclarées est toujours en baisse pour atteindre un minimum absolu de seulement 622 offres en décembre 2003.

48.396 tentatives de placement (une diminution 1.404 par rapport à 2002), dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 4.033 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2003.

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant ainsi un suivi permanent et individuel est d'une importance extrême dans l'accomplissement de cette tâche principale. En effet, les demandeurs d'emploi sont invités à se présenter au moins une fois tous les quinze jours auprès de leur placeur. En 2003, près de 204.344 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 17.029 contacts par mois ou 9.288

contacts par placeur et par an ou 40 contacts par jour ouvrable et par placeur. L'absence non-justifiée d'un demandeur d'emploi indemnisé est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30 jours en cas de récidive et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non-justifiées). Ainsi, 4.989 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2003, dont 819 radiations définitives.

La population inscrite à l'ADEM change constamment, ainsi le service placement a enregistré, en 2003, en moyenne 573 nouvelles inscriptions par mois (inscriptions prises en compte par les statistiques de fin de mois); par contre, une analyse plus générale retient 20.887 créations de nouveaux dossiers contre 18.865 clôtures de dossiers soit, entre autres :

- 4.045 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative ;
- 2.127 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous ;
- 1.483 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service Placement de l'ADEM ;
- 998 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 739 dossiers clôturés pour radiation ;
- 350 dossiers clôturés pour abandon de mesure ;
- 246 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur.

2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service

2.1. Actions de recrutement

Au cours de l'année 2003, le service placement a organisé en étroite collaboration avec diverses entreprises des ateliers d'information et de recrutement. Ces ateliers de recrutement sont organisés soit à la demande des entreprises, soit sur l'initiative du service placement. Le but des ces ateliers est de fournir aux demandeurs d'emploi des renseignements nécessaires concernant l'offre d'emploi, ceci dans la majorité des cas en présence d'un représentant de l'entreprise. Ainsi l'employeur pourra même bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels ayant suivi ces ateliers.

Ci-après un échantillon d'actions de recrutement organisées en 2003.

	Convocations	**Présences à l'atelier**
Auchan	147	93 (63%)
Comet s.a.	65	50 (77%)
Good Year	139	85 (61%)
Duscholux	40	29 (73%)
Fixmer	53	32 (60%)
Cactus	26	21 (81%)
P&T	47	32 (68%)
Groupe 4 Falck	58	41 (71%)

Ces actions ne prennent pas en compte les assignations faites en cours de l'année suite aux diverses déclarations de places vacantes des entreprises mentionnées en dehors des actions de recrutement énumérées.

2.2. Ateliers de stratégies de recherche d'emploi et de motivation

Les ateliers « Stratégies de Recherche d'emploi » sont axés principalement sur la motivation et la sensibilisation des demandeurs d'emploi en vue de la recherche active d'un emploi. Ainsi sont inclus dans ce programme un aperçu général de la situation actuelle du marché de l'emploi, les brochures d'information de l'ADEM, les droits et devoirs du demandeur d'emploi, les aides à l'emploi, les différentes possibilités de la recherche d'une offre d'emploi, l'analyse du profil, le dossier de candidature destiné à l'entreprise et finalement les attentes patronales particulières et la préparation à l'entretien d'embauche. La présentation se fait sous la forme d'un exposé/débat, accompagné d'une projection d'un diaporama sous MS Windows/Powerpoint.

Une documentation écrite est mise à la disposition à chaque participant.

Ainsi l'ADEM a organisé au cours de l'année 2003, 7 « ateliers » en invitant 265 demandeurs à ces séances de formation. Seulement 166 personnes (dont 70 femmes) ont effectivement participé à ces ateliers ce qui correspond à un taux de participation de 63% seulement.

De même une douzaine d'ateliers axés plus particulièrement sur les besoins et les problèmes spécifiques des femmes (« Fraen op der Sich no Arbecht ») ont été organisés. Y ont été invitées 218 femmes mais effectivement seulement 112 y ont participé (55%).

2.3. Formations complémentaires

Rapport d'activité de l'année 2003 du groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP

En exécution des mesures relatives à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle proposées par le Comité de coordination tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique de l'emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports (MEN-FP-S) a procédé ensemble avec le Service Placement de l'Administration de l'Emploi (ADEM), le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) et les entreprises concernées à l'organisation des mesures de reconversion et d'adaptation professionnelles à l'intention des chômeurs. (cf. accords tripartites chapitre III.5)

Il s'agit de formations qualifiantes exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques des entreprises et conjointement avec elles, ayant pour but l'insertion ou la réinsertion professionnelle des chômeurs.

2.3.1. Suivi des formations complémentaires organisées en 2003

Au cours de l'année 2003, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé 13 mesures de formation complémentaire, à savoir :

- **Formation « Agent de sécurité SECURITAS » *(06/03)***
  (avril/mai 2003)

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société de sécurité SECURITAS s'adresse à un groupe de quinze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **23.04** au **28.05.2003.**

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :

15 personnes ont été retenues pour la formation.
14 candidats ont commencé la formation en question.
14 candidats ont terminé la formation.
03 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.
10 candidats sont inscrits à l'ADEM.et se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.
01 candidat n'est ni affilié au CCSS, ni inscrit à l'ADEM.

- **Formation «Agent de sécurité *(07/03)* Argus Security »**
  (septembre/octobre 2003)

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société de sécurité Argus Security s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **17.09.03** au **27.10.03.**

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :

12 personnes ont été retenues pour la formation.
08 candidats ont commencé la formation en question.
07 candidats ont terminé la formation.
06 candidats sont actuellement engagés auprès de l'entreprise formatrice.
01 candidat n'est ni affilié au CCSS, ni inscrit à l'ADEM.

- **Formation «Agent de sécurité *(08/03) Group 4 Falck* »**
  (novembre/décembre 2003)

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société de sécurité Group 4 Falck s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **5.11.03** au **07.12.03.**

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :
12 personnes ont été retenues pour la formation.
12 candidats ont commencé la formation en question.
12 candidats ont terminé la formation.
12 candidats sont inscrits à l'ADEM.
08 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.
04 candidats se trouvent dans une mesure stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice.

- **Formation 1 « Accueil-Réception HORESCA »**
  (février 2003**)**

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et HORESCA s'adresse à un groupe de huit demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 5 semaines et s'étend du **26.02.2003** au **02.04.2003.**

Bilan final de la formation au 31.12.2003:
08 personnes ont été retenues pour la formation « Accueil-Réception HORESCA ».
08 candidats ont commencé la formation en question .
08 candidats ont terminé la formation en question.
03 candidats sont inscrits à l'ADEM.
01 candidat se trouve dans la mesure stage de réinsertion.
01 candidat se trouve dans une Mesure Spéciale.
02 candidats sont actuellement engagés (secteur HORESCA).
03 candidats ne sont enregistrés ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **Formation 2 « Accueil-Réception HORESCA »**
  (mai 2003)

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et HORESCA s'adresse à un groupe de neuf demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 5 semaines et s'étend du **05.05.2003** au **11.06.2003.**

Bilan final de la formation au 31.12.2003
09 personnes ont été retenues pour la formation « Accueil-Réception HORESCA ».
09 candidats ont commencé la formation en question .
06 candidats ont terminé la formation.
05 candidats sont inscrits à l'ADEM.
01 candidat n'est enregistré ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **Formation 3 « Accueil-Réception HORESCA »**
  (novembre 2003)

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et HORESCA s'adresse à un groupe de onze demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 5 semaines et s'étend du **11.11.2003** au **17.12.2003.**

Bilan final de la formation au 31.12.2003

11 personnes ont été retenues pour la formation « Accueil-Réception HORESCA ».
10 candidats ont commencé la formation en question.
10 candidats ont terminé la formation.
10 candidats sont inscrits à l'ADEM.
01 candidat se trouve dans une mesure stage de réinsertion (secteur HORESCA).

- **FEDIL - Formation 10 « agent de fabrication »**
  (février-mai 2003)

La dixième formation «agent de fabrication», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de dix demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de deux mois et s'étend du **28.02.03** au **08.05.03.**

Bilan final de la formation au 31.12.2003

10 personnes ont été retenues pour la formation visée.
10 candidats ont commencé la formation en question.
09 candidats ont terminé la formation.
01 candidat a abandonné la formation.
03 candidats sont occupés auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
05 candidats sont actuellement inscrits à l'ADEM.
01 candidat se trouve dans une mesure CAT privé auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
02 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
01 candidat se trouve dans une mesure CAT public auprès d'une Commune.
01 candidat se trouve dans une Mise au Travail dans le cadre du chômage.
01 candidat n'est enregistré ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **FEDIL - Formation 11 « agent de fabrication »**
  (mai-juillet 2003)

La onzième formation « agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de onze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de deux mois et s'étend du **12.05.03** au **14.07.03.**

Bilan de la formation au 31.12.2003

11 personnes ont été retenues pour la formation visée.
11 candidats ont commencé la formation en question.

09 candidats ont terminé la formation.
02 candidats sont actuellement engagés auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
05 candidats sont actuellement inscrits à l'ADEM.
03 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
01 candidat se trouve dans une mesure CAT privé auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
01 candidat a terminé une autre formation: «magasinier-cariste».
02 candidats ont abandonné la formation.
02 candidats ne sont enregistrés ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **Formation 1 « Réussir son test d'embauche »**
  (octobre 2003)

La première formation « Réussir son test d'embauche », organisée conjointement par le CNFPC, le MTE, le MEN-FP-S et l'ADEM, s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de 15 jours et s'étend du **13.10.2003** au **27.10.2003.**

Bilan de la formation au 31.12.2003 :
12 personnes ont été retenues pour la formation visée.
10 candidats ont commencé la formation en question.
08 candidats ont terminé la formation
07 candidats sont inscrits à l'ADEM.
01 candidat a commencé la formation « agent de sécurité ».
02 candidats se trouvent dans une Mesure Spéciale.
01 candidat n'est enregistré ni auprès de CCSS ni auprès de l'ADEM.

- **Formation « MACHINISTE »**
  (mai 2003)

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et CNFPC - Ettelbruck s'adresse à un groupe de six demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 3 mois et s'étend du **05.05.2003** au **25.07.2003.**

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :
06 personnes ont été retenues pour la formation visée.
05 candidats ont commencé la formation en question .
01 candidat a abandonné la formation de son propre gré.
04 candidats ont terminé la formation.
03 candidats sont actuellement inscrits à l'ADEM.
01 candidat se trouve actuellement dans une mesure stage de réinsertion.
01 candidat a trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.

- **Formation « Cariste/Aide-magasinier »**
  (octobre 2003)

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et CNFPC-Esch-sur-Alzette s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 7 semaines et s'étend du **07.10.03** au **21.11.03.**

Le contenu de la formation :

- Permis cariste
- Permis pont-commandes au sol
- Gestion de stocks
- Introduction logiciel de gestion de stocks
- Produits dangereux
- Etiquetage
- Manutention manuelle
- Introduction générale informatique
- Combat incendie
- Travailler en équipe
- Mise au niveau « calcul »

Bilan final de la formation au 31.12.2003 :

12 personnes ont été retenues pour la formation visée.
12 candidats ont commencé la formation en question.
11 candidats ont terminé la formation avec succès.
09 candidats sont inscrits à l'ADEM.
01 candidat se trouve dans une mesure CAT privé.
02 candidats sont inscrits pour la formation « réussir son test d'embauche ».
02 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.

2.3.2. Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2002 :

109 candidats ont effectivement commencé les mesures qualifiantes.

98 candidats ont terminé les mesures qualifiantes, dont :
13 candidats travaillent dans l'entreprise formatrice.
06 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur
69 candidats sont inscrits à l'ADEM, dont
44 personnes se trouvent dans une mesure de ré/insertion professionnelle.
23 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du Stage d'insertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice
08 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du Stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice,
03 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. privé auprès de l'entreprise formatrice,
01 candidat poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T. public auprès d'un employeur du secteur public
04 candidats poursuivent une autre formation au CNFPC
01 candidat poursuit une mesure de Mise au Travail dans le cadre du chômage.
04 candidats se trouvent dans une **Mesure Spéciale.**

10 candidats ne sont enregistrés ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

2.3.3. Suivi des formations complémentaires organisées en 2003

Au mois de janvier 2004, les dossiers suivants sont en traitement :

- **Formation «Initiation à l'informatique» septembre 2003 - 3 groupes** (26/27/28-2003)

La formation «Initiation à l'informatique 2003», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et le CNFPC s'adresse à vingt-neuf demandeurs d'emploi répartis en 3 groupes. La formation s'étend du **22.09.03** au **06.02.04**.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2003: (Groupe 26/2003)

07 candidats ont commencé la formation en question.
05 candidats poursuivent la formation en question.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2003: (Groupe 27/2003)

10 candidats ont commencé la formation en question.
08 candidats poursuivent la formation en question.

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2003: (Groupe 28/2003)

11 candidats ont commencé la formation en question.
09 candidats poursuivent la formation en question.

- **FEDIL - Formation 12 « agent de fabrication »** (décembre 2003)

La douzième formation « agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de dix demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de deux mois et s'étend du **4.12.03** au **15.02.04.**

Bilan intermédiaire de la formation au 31.12.2003:

10 personnes ont été retenues pour la formation visée.
10 candidats ont commencé la formation en question.
10 candidats poursuivent la formation en question.

3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active

3.1. Pool des assistants :

Le Pool des assistants pédagogiques se compose de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement post primaire dans la surveillance et les domaines périscolaires et administratifs.

Pendant l'année 2003, **244** personnes (dont 109 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2003, toutes les places (127) disponibles étaient pourvues par des demandeurs d'emploi inscrits. Il est à noter que près de 90% des personnes affectées à cette mesure trouvent un emploi définitif pendant cette activité.

3.2. Mesures spéciales

Ces mesures regroupent toutes les initiatives syndicales et communales dans le cadre de l'Objectif Plein Emploi, du Forum pour l'Emploi et de Pro-Actif. En 2003, 994 personnes (dont 137 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2003, 623 personnes (dont 118 femmes), sont encore inscrites dans cette mesure.

Stage de réinsertion professionnelle:

Ce stage, qui permet aux demandeurs d'emploi d'obtenir une nouvelle possibilité de réinsertion professionnelle comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique et peut être proposé aux chômeurs âgés de plus de 30 ans et inscrits pendant au moins 3 mois auprès de l'ADEM.

En 2003, **320** personnes (dont 94 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2003, 165 personnes (dont 54 femmes) se trouvent encore en stage de réinsertion professionnelle.

Mise au travail des demandeurs d'emploi indemnisés:

La mise au travail consiste en des travaux d'utilité publique auxquels les chômeurs indemnisés sont affectés afin de leur permettre de garder le contact avec le monde du travail.

Pendant l'année 2003, 667 personnes (dont 236 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2003, 248 demandeurs d'emploi (dont 63 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

4. Actions de prospection

Pendant l'année 2003, le service de placement de l'ADEM de même que les consultants ont entrepris de nombreuses actions de prospection dans le secteur de l'industrie, dans le secteur du bâtiment, dans le secteur de l'artisanat, dans le secteur bancaire, dans le secteur du commerce et celui du travail intérimaire.

Par ailleurs l'action commune du service de placement de l'ADEM et les responsables de la Fédération des Artisans consistant à faire le tour des entreprises artisanales afin d'établir et d'améliorer le contact avec ce secteur économique, entamée en 1997, a été poursuivie.

Les missions du consultant:

Le consultant est chargé :

- de sensibiliser les entreprises, pour qu'elles aient recours aux services offerts par l'ADEM pour tout recrutement ;
- de la prospection auprès des entreprises, dans le but de leur faire connaître les différentes mesures et aides offertes par l'Etat, en cas d'embauche de demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM ;
- de présélectionner, en collaboration avec le service placement des candidats répondant au profil sollicité pour les places vacantes déclarées par les entreprises ;
- de maintenir la bonne relation avec les entreprises, afin d'instaurer un climat de confiance vis-à-vis de l'ADEM.

4.1. Le secteur de l'industrie

L'année 2003 a été marquée par un ralentissement général des activités dans le secteur de l'industrie. En vue de carnets de commande réduits et/ou incertains, l'effectif du personnel n'a guère évolué et beaucoup de départs n'ont pas été remplacés.

Dans la majorité des cas de places déclarées vacantes, les services de l'ADEM ont été impliqués pour faire une présélection des candidats inscrits à l'ADEM (à titre d'exemple : Good-Year, Groupe 4 Falck, Duscholux, Heintz van Landewyck, EPT, DuPont, ELTH, Guardian Automotive, IEE, International Lacquers, Kihn SA, Parapress,…..). Cette démarche qualitative des candidats présélectionnés a été fortement appréciée par les entreprises et le taux de réussite de retrouver un emploi est très élevé.

Une autre priorité a été de sensibiliser les entreprises à déclarer tous les postes vacants à l'ADEM. A cette fin 54 entreprises ont été visitées en 2003 et les sujets suivants ont été discutés :

- organisation et fonctionnement de l'ADEM ;
- les formations complémentaires ;
- la formation pour agents de fabrication ;
- la formation pour agent de sécurité ;
- l'embauche de personnel sous-représenté ;
- le service des travailleurs handicapés ;
- l'embauche de personnel à capacités réduites ;
- les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ;
- les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée ;
- la bonification d'impôts.

Les consultants en collaboration avec le MTE, le MEN-FP-S (CNFPC) et la FEDIL ont organisé pendant l'exercice 2003, 2 cycles de formation pour la profession **d'agent de fabrication**. Cette formation a permis à 21 demandeurs d'emploi résidents d'acquérir un savoir-faire complémentaire permettant leur insertion, voire réinsertion dans la vie active. Dans le cadre de cette formation, des visites d'entreprise ont permis aux candidats de mieux connaître le milieu industriel.

De même 3 cycles de formation pour **agent de sécurité** ont eu lieu au CNFPC pour le groupe 4 Falck et pour Argus. 26 candidats ont été engagés au terme de cette formation.

En collaboration avec le service SAPDE de l'ADEM, les consultants ont participé à une série de séances de simulations d'entretiens d'embauche filmés avec feed-back aux candidats. Cette même démarche a été continuée, à l'instar des autres années, auprès de « Objectif Plein Emploi ».

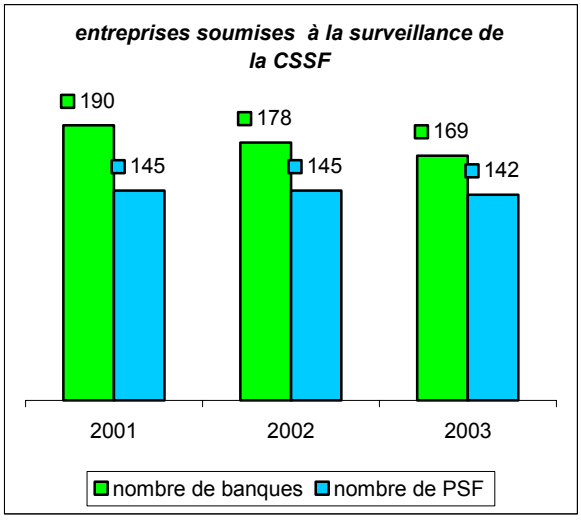
4.2. Le secteur bancaire

Dans un contexte économique morose, la tendance à la régression de l'activité dans le secteur financier s'est confirmée en l'an 2003.

La réduction de l'emploi bancaire s'est poursuivie, quelques 600 emplois ont été supprimés: emploi total dans les établissements surveillés par la CSSF : 27.076 à fin 2003, contre 27.699 à fin 2002.

Comme les années précédentes le nombre des banques a continué de diminuer pour se situer à 169 à la fin de l'année.

Certains établissements bancaires ont fermé leur porte pour insuffisance d'activité ou de rentabilité. Les restructurations au niveau international en sont la principale cause.



- Plusieurs plans sociaux ont été signés au courant de l'année: Schmidtbank, Banca Popolare di Verona e Novara, Scottish Equitable, SEB Private Bank, Union Bancaire Privée.

- Quelques établissements financiers ont opté pour la mise en place d'un plan de réduction des effectifs « à la douce » : départs volontaires, préretraite, travail à temps partiel, pause carrière, congés sans solde, achat de jours de congé supplémentaires etc.

- Un nombre croissant d'établissements financiers licencie pour raisons économiques sans avoir recours à un plan social, en respectant scrupuleusement le nombre maximum de collaborateurs pouvant être licenciés pendant une période donnée.

  La liste des entreprises ayant recours pendant l'année 2003 à des licenciements isolés pour raisons économiques (entreprises éligibles à l'aide au réemploi) s'est rallongée:

  Activest, Bankgesellschaft Berlin, Natexis Private Bank. Clerical Medical, Continental Fund Services, Corner Banque, Crédit Suisse Asset Management, Degroof Conseil Luxembourg, Dexia BIL, EFG Private Bank, Euresa Life, Frankfurter Sparkasse, HSH Nordbank International, IKB International, J.P. Morgan Fleming, KHB International, Lloyds TSB Bank, Sanpaolo Bank, SEB Private Banking, West LB, etc

- Autre phénomène à souligner: l' « outsourcing » de certaines fonctions, donc un transfert partiel de personnel vers des entités distinctes. Il s'agit pour la plupart des activités informatiques, réception, courrier etc.
  Les personnes concernées se trouvent souvent confrontées à une perte de salaire et d'avantages en nature.

Peu d'établissements financiers continuent à recruter des profils ciblés qu'ils ne trouvent pas en interne. Priorité est donnée au développement de nouveaux produits et services afin de compenser le ralentissement de certaines activités.

Le nombre des offres de postes vacants déclarées à l'ADEM s'est stabilisé en l'an 2003.

	Nombre d'offres
2000	2416
2001	1140
2002	860
2003	832

A noter pour l'an 2003 un nombre plus important d'offres émanant du secteur des assurances.

En ce qui concerne le secteur bancaire, la tendance va au recours à des contrats à durée déterminée, souvent de courte durée.

Au courant de l'année, 37 visites de prospection ont été entreprises afin de sensibiliser les banques et assurances de recourir davantage au services de l'ADEM et de les fidéliser.

La convention-cadre entre l'ABBL et l'Administration régissant l'accueil de jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion dans le milieu bancaire étant venue à échéance, son renouvellement en juillet 2003 s'est fait dans un contexte économique beaucoup plus

difficile : 5 jeunes personnes ont commencé leur formation facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie professionnelle.

La formule du stage pratique avec formation théorique élaborée et organisée par l'IFBL a également trouvé un écho positif auprès de la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat. Suite à la signature d'une convention avec l'ADEM deux demandeurs d'emploi ont pu commencer leur stage d'insertion à la BCEE.

Au courant de l'année passée, **687** demandeurs d'emploi ont été reçus pour un entretien individuel approfondi, une centaine de personnes ont été accompagnées et conseillées régulièrement tout au long de leur recherche d'un emploi.

Le nombre des demandeurs d'emploi inscrits pour le secteur bancaire est resté inchangé. Après un rebond à 700 personnes fin du 3e trimestre, nous terminons l'année à un niveau proche de la situation de décembre 2002 (+/- 660 personnes).

A souligner que les employés de banque licenciés par plan social qui avaient la possibilité et la volonté de suivre un outplacement ainsi qu'une formation voir réorientation adéquate pendant leur période de préavis sont beaucoup mieux préparés à une recherche efficace d'un emploi.

A noter également le nombre croissant des personnes issues du secteur financier difficilement plaçables pour raisons de santé.

Fin 2003, une légère amélioration de la situation a pu être ressentie au niveau des déclarations de postes vacants. Du point de vue demandeurs d'emploi, la situation va sûrement se dégrader au 1er trimestre 2004, les plans sociaux signés récemment montrant leur effet qu'avec un retard de plusieurs mois vu le doublement de la période de préavis.

4.3. Le secteur artisanat

Constat :

Dans le secteur artisanal le taux de demandeurs d'emploi est élevé. Toutefois il existe toujours une pénurie de personnel qualifié dans différents secteurs de l'artisanat. Environ 15% des demandeurs d'emploi du secteur sont qualifiés (CATP,CCM, CITP), même pas 1% est en possession d'un brevet de maîtrise.

Pour les personnes non-qualifiées, une intégration dans le secteur artisanal sera de plus en plus difficile. Il faudra orienter une partie vers l'apprentissage des adultes.

En moyenne 30% des demandeurs inscrits dans se secteur profitent de mesures offertes par l'ADEM.

La majorité des demandeurs profitant de mesures offertes par l'ADEM ont été intégrés dans d'autres secteurs (industrie).

Les entreprises artisanales ne profitent pas suffisamment de ces mesures. Le travail du consultant du secteur artisanal consiste à les familiariser avec ces mesures et à les aider dans leurs démarches auprès de l'ADEM.

Actions :

En novembre 2003, un dépliant informatif de cette Chambre des Métiers a été envoyé à toutes les entreprises relevant de cette Chambre indiquant les coordonnées et les missions du consultant. Par ce biais, une cinquantaine d'entreprises ont fait appel au service du consultant.

Entre octobre et décembre 2003 :
16 visites d'entreprises
82 entretiens individuels avec des demandeurs d'emploi ont eu lieu

4.4. Le secteur travail intérimaire

Activités principales

- Informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Les orienter dans leurs recherches en fonction de leur profil et du type de travail recherché.
- Conseiller et assister les demandeurs d'emploi sur la préparation de leurs dossiers de candidature (CV, lettre de motivation et entretien d'embauche).
- Assister les placeurs dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi.
- Anticiper les besoins des entreprises de travail temporaire et répondre rapidement aux déclarations de places vacantes en faisant une présélection des candidats.
- Informer et orienter les sociétés sur des questions concernant le droit du travail, la mise au travail de candidats inscrits à l'Adem, les déclarations de places vacantes et les règlements de l'Adem concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim.

Le travail temporaire en 2003

Malgré un ralentissement de l'activité, la collaboration avec les sociétés de travail temporaire a encore progressé et plus de 1.900 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de 32 sociétés d'intérim, la demande de la profession en général pour les services de l'Adem a augmenté.

L'année 2003 a été marquée par un ralentissement du marché du travail. Ceci a non seulement eu des conséquences sur le nombre de demandes provenant du secteur du travail temporaire, mais s'est aussi traduit par une diminution des chances d'embauche des personnes sous contrat intérimaire. En effet, de nombreuses entreprises ont diminué, voire, arrêté leurs programmes de recrutement, ce qui s'est traduit d'une part par une diminution des embauches en fin de contrat d'intérim et d'autre part par une multiplication des prolongations des missions temporaires et des contrats d'intérim ne débouchant pas sur une situation stable.

Malgré cela, le passage par un emploi intérimaire reste encore un très bon moyen pour trouver une emploi stable ou, tout simplement, ajouter une nouvelle expérience à son parcours professionnel.

Pour les candidats inscrits à l'Adem les profils administratifs (en particulier les comptables, secrétaires, réceptionnistes et employés banque et assurance) sont ceux qui rencontrent le plus de succès auprès des sociétés d'intérim. Le secteur de l'industrie donne de moins bons résultats, car la demande est plutôt orientée vers des candidats ayant des qualifications dont ne disposent pas toujours les personnes inscrites à l'Adem. En ce qui concerne le secteur du bâtiment, la demande est très forte, mais comme pour l'industrie, l'Adem n'a que très peu de candidats à proposer et ceux-ci trouvent facilement un emploi par les moyens traditionnels. A noter qu'en ce qui concerne les demandes de profils non-qualifiés, une des causes principales d'échec dans les recherches d'emploi est l'absence de moyen de locomotion propre permettant de se rendre facilement sur le lieu de travail.

Le marché de l'intérim s'adresse plutôt à des candidats situés dans les tranches d'âge entre 20 et 40 ans, ayant déjà acquis une première expérience et, surtout, faisant preuve d'une personnalité flexible et d'une grande motivation afin d'être rapidement opérationnels dans un nouvel environnement de travail. Les profils très expérimentés sont plus difficiles à placer, car les entreprises utilisatrices font rarement appel à l'intérim pour trouver ce genre de candidats, sauf pour les postes de secrétaire ou d'assistante de direction. En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont aussi relativement difficiles à placer, car la demande cette année a été relativement faible et, comme mentionné précédemment, dans de nombreux cas, cette strate de population ne dispose pas d'un véhicule propre et se trouve souvent écartée des sélections, car le lieu de travail se situe souvent dans une zone industrielle inaccessible sans voiture.

En ce qui concerne les candidats assignés par l'Adem, les agences de travail temporaire se montrent plutôt satisfaites des profils sélectionnés et sont conscientes des difficultés pour trouver des candidats correspondants aux demandes. Parmi les principaux reproches faits à l'égard des personnes assignées on retrouve leur manque de formation (études et connaissances linguistiques) ainsi que le manque de flexibilité et de motivation quand aux contrats qui sont proposés (durée de la mission, type d'emploi et conditions salariales).

Les candidats ayant un profil « moyen » et qui éprouvent des difficultés pour trouver un emploi par les moyens de recherche traditionnels (réponse aux annonces et candidatures spontanées) tirent généralement le plus grand bénéfice du support apporté par une société d'intérim et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuent à chercher par leurs propres moyens. Ceci est essentiellement dû au fait que la société d'intérim ne se contente pas de proposer des candidats aux sociétés utilisatrices mais a tendance à « pousser » leur candidature. De plus, la société utilisatrice se trouve souvent dans une situation d'urgence et accepte plus facilement « d'essayer » un candidat sous contrat temporaire. Par ailleurs, lorsqu'une société de travail temporaire répond à la demande d'un de ses clients elle propose un nombre limité de candidats pour un même poste, ce qui fait que les chances d'être sélectionné sont plus élevées que lorsqu'on se retrouve en concurrence avec plusieurs dizaines de personnes ayant répondu à une annonce publiée, par exemple, dans la presse.

Conclusion

L'année 2003 a été une année très difficile pour les chercheurs d'emploi et pour cette raison ils se sont plus facilement et plus rapidement adressés au secteur du travail

temporaire afin de compenser le manque d'opportunités offertes par le marché du travail. En effet, les entreprises d'intérim sont de moins en moins perçues comme le dernier moyen pour trouver une emploi une fois les moyens traditionnels de recherche épuisés, mais plutôt comme un outil de recherche d'emploi complémentaire aux autres méthodes.

4.5. Le secteur commerce

4.5.1. Mission de prospection

Comme l'année 2003 s'est inscrite dans un cadre économique plutôt morose , il s'est avéré de plus en plus important de familiariser un maximum de preneurs de décision du secteur 'Commerce' avec les différentes mesures prévues dans le cadre du PAN et, ainsi, d'inciter les responsables à **déclarer les postes vacants** aux services compétents de l'ADEM (mission de plus en plus importante en période de baisse sensible des déclarations de places vacantes auprès de l'ADEM).

Le consultant du secteur 'Commerce' a effectué un total de **115 visites** auprès de différentes entreprises du secteur, dont 74 missions de prospection ainsi que 41 visites de suivi qui ont contribué à régler tous les problèmes éventuels rencontrés dans des dossiers en cours. Bon nombre de responsables ont exprimé leur **satisfaction** en ce qui concerne cette **démarche pro-active** de l 'ADEM. La très grande majorité des interventions s'est traduite dans l'immédiat par des déclarations de postes vacants et l'engagement de candidats proposés par les services de l'ADEM.

4.5.2. Missions spécifiques

Des ateliers de recrutement (précédés de pré-ateliers) ont été organisés à l'ADEM en collaboration avec les responsables de différentes entreprises établies au Luxembourg ou désireuses de s'y établir.

Miwwel & Kichechef :	1 atelier dans les locaux de l'ADEM.
Cactus :	2 ateliers dans les locaux de l'ADEM en 2003 (candidats issus de la formation 'Pool Commerce) ;
Schlecker :	2 ateliers de recrutement ont été organisés (ouverture des sites de Wasserbillig et de Pétange). Soulignons que 100 % des effectifs actuels des 5 sites opérationnels actuellement à travers le pays ont été sélectionnés parmi des candidats proposés par l'ADEM.
Comet :	1 atelier de recrutement dans les locaux de l'ADEM.
Auchan :	4 ateliers de recrutement pendant l'année 2003, même si les résultats obtenus sont restés largement en dessous des attentes , il a été convenu de reconduire ces actions pour l'année 2004.
Luxcommunications :	1 atelier de recrutement dans les locaux de l'ADEM. (résultats en attente).

4.5.3. Formations

Formation « Pool Commerce »

11 sessions ont été organisées au cours de l'année 2003 dans les locaux de la Chambre de Commerce. 437 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg et Esch/Alzette.

136 candidats ont finalement suivi la formation. 71 % des dossiers ont pu être clôturés suite à la formation et 12 % des candidats dont les dossiers ont été clôturés se sont réinscrits au cours de l'année 2003. Cette diminution du taux de réussite est certainement imputable à la baisse sensible des offres d'emploi déclarées à l'ADEM (-17.65 %) ainsi qu'au nombre croissant de contrats à durée déterminée offerts.

4.6. Le secteur « HORECA »

4.6.1. Missions spécifiques:

90 visites (dont 36 visites de suivi) ont été effectuées auprès de différentes entreprises du secteur Horeca au cours de l'année 2003.

Malgré la pénurie persistante de main d'œuvre qualifiée dans le secteur Horeca (chiffre allant de 1000 à 3000 candidats selon les différentes sources), il a été constaté une certaine réticence de la part des responsables en ce qui concerne les déclarations de places vacantes aux services de l'ADEM. Il y a lieu d'estimer que 20 à 25 % des places vacantes sont déclarées sans intervention des services de l'ADEM.

Il convient donc toujours de conclure que les efforts en matière de sensibilisation des patrons à collaborer avec les services de l'ADEM devront être soutenus.

4.6.2. Formations:

Formation 'Réception Secteur Horeca' :

Trois sessions ont été organisées en 2003 (en collaboration avec l'Horesca et le CNFPC) . Vu les résultats obtenus encourageants , il a été convenu de reconduire cette initiative pour l'année 2004 (3 sessions) pour des ressortissants du secteur banques / assurances désireux de se réorienter vers le secteur Horeca.

4.6.3. Divers:

Reste à mentionner la publication du **personnel disponible** inscrit à l'ADEM dans différents métiers du secteur Horeca dans le mensuel '**Horesca Magazine'**. Cette action sera reconduite pour l'année 2004.

Les services de l' ADEM ont participé à la '**Journée mondiale du Tourisme**' 2003 qui s'est déroulée au Casino 2000 à Mondorf en collaboration avec l 'ONT afin de présenter les opportunités de ce secteur porteur en matière de recrutement à l'heure actuelle.

4.6.4. Autres activités:

- Différentes actions de prospection ont été menées auprès de sociétés issues du secteur 'Transport' (i.e. Offergeld , Westair , Active Road , Weber , Sales – Lentz , Cruisopolis).
- 105 entretiens personnels avec des candidats proposés par le service SAPDE en vue d'une orientation éventuelle vers les secteurs 'Commerce' ou Horeca.
- Participation au groupe de travail ' Les qualifications de demain dans le domaine des technologies de l'information et de la communication ' au sein de la FEDIL.

4.7. Le secteur bâtiment

4.7.1. Contacts entreprises :

45 entreprises du secteur de la construction ont été contactées pendant l'exercice 2003, dont 28 ont embauché des demandeurs d'emploi.

4.7.2. Offres d'emploi:

Suite aux activités de consultance, 185 offres d'emploi ont pu être dégagées.

4.7.3. Entretiens individuels :

258 personnes ont été convoquées à des entretiens individuels en vue de déterminer leurs opportunités d'emploi dans le secteur de la construction.

4.7.4. Embauchages:

Sur ces 185 déclarations de postes vacants, 256 personnes ont été assignées, dont 87 ont signé un contrat de travail, ce qui représente un pourcentage de réussite de 33,98 %. En comparant ce taux de réussite par rapport au nombre effectif de postes déclarés vacants, il faut cependant constater que ceci représente un taux de réussite de 47,02 %.

Parmi les 87 demandeurs d'emploi embauchés, 12 jeunes ont été insérés par le biais d'un contrat auxiliaire temporaire auprès d'une entreprise du secteur privé et 8 personnes ont bénéficié d'un stage de réinsertion.

4.7.5. Formation sur mesure

En 2003 une formation pratique pour machinistes d'engins de chantier a pu être réalisé en collaboration avec le Centre National de Formation Professionnelle Continue d'Ettelbruck en partenariat avec le Technischer Überwachungsdienst Akademie Rheinland. 6 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de cette formation et furent engagés par des entreprises du secteur de la construction.

4.7.6. Situation du marché de l'emploi dans le secteur du bâtiment:

Il y a lieu de constater que la détérioration de la situation économique ne manque pas de produire des résultats dans le secteur de la construction. Toutefois, force est

de constater qu'il existe toujours une pénurie en personnel qualifié. L'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi continue à persister.

5. Service social

Le service social affecté au service de placement de l'Adem poursuit plusieurs objectifs :

- sur demande des placeurs et des demandeurs d'emploi être disponible pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem, dépister précocement les demandes et besoins des chômeurs et les orienter vers des services adéquats
- collaborer avec les différents services de l'Adem et les services sociaux concernés (participation à l'atelier FOSNA)

Le nombre de personnes vues à Esch et à Luxembourg confirme que la décision d'affecter un assistant social à l'Administration de l'emploi de Esch/Alzette était judicieuse.

Une permanence sociale est organisée à l'agence de Wiltz, en cas de besoin les administrés seront convoqués à Diekirch.

5.1. Entretiens avec les demandeurs d'emploi

Personnes vues en 2003

1117 personnes ont consulté le service social en 2003.

Par rapport à 2002, nous constatons une augmentation de 70 rendez-vous et ceci malgré l'absence de 4 mois d'un des deux assistants sociaux.

Par ailleurs, le nombre des usagers féminins et masculins est réparti de façon homogène.

Qui a orienté les demandeurs d'emploi vers le service social ?

Sur base des données statistiques, il a été remarqué que la plupart des clients sont envoyés par le service de placement (1/4).

Par ailleurs, dans le cadre de la collaboration avec le service SAPDE, près de 25% des personnes allocataires du revenu minimum garanti ou bien de l'indemnité d'insertion ont été convoqués.

Une personne sur cinq a pris d'elle-même l'initiative de solliciter l'intervention du Service

Orientations proposées par le service social

Pour les 1117 personnes, plusieurs suggestions ont été élaborées ceci pour améliorer l'employabilité et les chances de réinsertion professionnelles des demandeurs d'emploi.

Une personne sur deux est orientée vers un service social externe à l'ADEM.

Une personne sur cinq a été convoquée pour un deuxième entretien chez l'assistant social.

Fréquemment, le service collabore avec les « experts de l'ADEM » : placeurs, consultants, orienteurs professionnels, agents du service chômage, membres du service SAPDE ainsi que du service STH.

5.2. Visites d'institutions sociales collaborant avec l'ADEM

Dans le but de mieux collaborer avec diverses institutions sociales ainsi que d'assurer une orientation optimale, plusieurs visites et échanges avec d'autres professionnels furent réalisées.

6. Autres actions du service placement

Pendant l'année 2003, de nombreux entretiens ou réunions de travail ont été menés avec des représentants d'entreprises, dont le but principal a été l'établissement ou l'amélioration des relations avec ces entreprises, l'information sur les possibilités de collaboration avec les services de l'ADEM.

Outre ces réunions de travail, les 7 consultants ont organisé des visites de prospection ou réunions d'information (mesures nouvelles, PAN, ...), de même 40 réunions internes ont eu lieu pour garantir l'échange des informations.

Le service placement était également représenté sur différentes foires, à savoir entre autres:

- Anesec,
- les journées d'informations de l'Armée à Diekirch,
- Acel,
- la Foire des Etudes et des Formations au Kirchberg.

Une partie non négligeable du temps de travail des responsables du service est consacrée à l'organisation, à l'échange des informations, à la communication, à la préparation des actions prédécrites et à la modernisation permanente du service.

Ainsi 10 réunions « inter-services » ont eu lieu avec les membres de la direction et les responsables des autres services pour définir les politiques générales dans le cadre des missions de l'ADEM et pour favoriser un échange d'informations entre les différents services et la direction.

Afin d'éviter une multitude de « réunions de service » avec l'ensemble de l'effectif, ont eu lieu plusieurs réunions avec les préposés des agences, qui se portent donc porte-parole au double sens (vers la direction et vers la base). L'organisation et la coordination du calendrier des activités du service, l'harmonisation des procédures et l'échange des informations en général sont les thèmes traités.

Plusieurs groupes de travail, de pilotage et de suivi ont été mis en place pour assurer le bon déroulement du service en particulier et de l'ADEM en général:

- l'application informatique du service (EMAC) nécessite un suivi permanent, des modifications et des adaptations régulières sont indispensables, ainsi 15 réunions en 2003 avec les spécialistes du système ont été nécessaires ;

- l'organisation et le suivi des formations complémentaires ont été discutés lors des 11 réunions du groupe informel SFP/ADEM ;

Un représentant du service a participé à 11 réunions de la Commission Spéciale de la loi-cadre de développement et de diversification économiques.

7. Les agences

7.1. Esch-sur-Alzette

Du point de vue du Placement, le rayon d'action de l'agence d'Esch-sur-Alzette s'étend sur un territoire qui comprend toutes les communes situées dans le canton d'Esch.

- ***Nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette au cours de l'année 2003***

Le tableau suivant renseigne le nombre de personnes à la recherche d'un emploi inscrits à l'agence d' Esch-sur-Alzette au cours de l'année passée :

MOIS	Nombre des demandeurs d'emploi *2002*	Nombre des demandeurs d'emploi **2003**
janvier	*3182*	**3767**
février	*3218*	**3813**
mars	*3146*	**3845**
avril	*3167*	**3857**
mai	*3152*	**3798**
juin	*3071*	**3767**
juillet	*3219*	**3833**
aout	*3239*	**3881**
septembre	*3344*	**3977**
octobre	*3435*	**4136**
novembre	*3536*	**4236**
decembre	*3530*	**4197**
MOYENNE	*3270*	**3926**

- ***Mesures ADEM***

En moyenne 27 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence se trouvent - respectivement se trouvaient - dans une des mesures offertes par l'ADEM.

- ***Actions de prospection***

Les placeurs de l'agence ont procédé, comme les années précédentes, à des actions de prospection auprès de différents employeurs situés dans leur secteur. En plus, ils ont participé activement aux actions de placement organisées par les consultants externes et ont ainsi contribué à la réussite de bon nombre de placements.

- ***Contacts administrations communales***

L'agence tient à garder un bon contact avec les responsables des administrations communales afin de stimuler des initiatives concernant l'emploi sur le plan local. Notons à titre d'exemple, la présence d'un agent de l'agence à toute réunion du Conseil de Recrutement de la commune d'Esch-sur-Alzette ou la collaboration étroite entre l'agence et le Service Emploi de la ville de Dudelange.

- ***Séances d'information / faillites / licenciements collectifs***

Comme dans le passé, les agents de l'agence ont organisé des séances d'information pour les salariés d'entreprises qui ont perdu leur emploi suite à une faillite. Cette année l'agence a du procéder à deux séances pour 58 personnes et ceci afin de faciliter les procédures administratives auxquelles ces personnes ont été confrontées.

1. 12.03.2003 FAILLITE CODIMA 36 PERSONNES
2. 09.07.2003 FAILLITE CLEAN-ALLIANCE 22 PERSONNES

- ***Réunions d'information, présélections, présentations, etc.***

Au cours de l'année 2003, les agents de placement ont organisé 13 ateliers de présélection et/ou séances d'information pour 217 demandeurs d'emploi, tout en participant activement aux différents ateliers organisés au siège de l'ADEM à Luxembourg.

Les agents de placement de l'agence se sont déplacés 84 fois et ,dans le cadre des activités transfrontalières de l'ADEM - notamment au niveau du Pole Européen de Développement (PED) - notons la participation de l'agence au forum de l'insertion ainsi qu'au forum de l'emploi qui se sont déroulés le 12 mai 2003 respectivement le 20 octobre 2003 à Longwy.

7.2. Diekirch

- ***Rencontres patronales***

En 2003, l'agence de Diekirch a participé à 43 rencontres avec des employeurs des différents secteur, entre autres les secteurs de l'Atisanat, du Bâtiment, du Commerce, de l'Horeca, de l'Industrie, du Tansport et de l'Interim.

- ***Ateliers de recrutement, de préparation et d'information***

Au cours de l'année 2003, l'Adem Diekirch a organisé 6 ateliers de placement sur demande des employeurs ou sur proposition de l'Adem Diekirch.

Proactif asbl (Atelier de recrutement / pour ouvriers polyvalents) / 07.03.03

assignations ou convocations	présences	absences excusés	absences non-excusés	dossiers radiés pour non-présentation au rv	candidats embauchés suite à cet atelier
52	41	9	2	2	11

Goodyear (Atelier de recrutement / pour ouvriers de production) /11.06.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
21	11	10	10	8	0

Goodyear (Atelier de recrutement / pour ouvriers de production) / 04.09.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
24	21	3	21	8	2

IEE (Atelier de recrutement / pour ouvriers de production)/ 08.10.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
22	19	3	18	18	2

Proactif (Atelier de recrutement / pour ouvriers) / 20.10.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
26	20	6	19	19	4

Falk (Atelier de recrutement / pour agents de sécurité) / 22.10.03

assignations ou convocations	présences	absences	candidats intéressés	candidats retenus	candidats embauchés
28	21	7	21	7	5

- ***Atelier de motivation-Atelier de stratégie et de recherche d'emploi***

L'Adem Diekirch a procédé à un atelier de motivation et de stratégie de recherche d'emploi en étroite collaboration avec le Snas.

Cet atelier a eu lieu dans la salle de réunion du CNFPC Ettelbrück.

Le programme et le déroulement de cet atelier a été assuré l'ADEM Luxembourg et le Snas.

Après cet atelier, un suivi hebdomadaire et une recherche active d'emploi a été assuré par les placeurs de l'ADEM Diekirch en collaboration avec les assistants sociaux du Snas.

SNAS (atelier pour bénéficiaire du r.m.g. ou d'une mesure a.t.i.) / 17.10.2003

convocations	absences	dossiers radiés pour non-présentation au rv	présences	dossier radié pour non-présentation à une assignation	personnes ayant obtenue une dispense par le snas	participants ayant trouvé un emploi suite à l'atelier
13	12	1	11	1	1	2

- ***Présentation de l'Adem et de ses mesures***

Date : 06.05.03+08.05.03
Lieu : Centre militaire-Diekirch
Participants : ADEM Luxembourg et Diekirch
Sujet : Journée d'information pour étudiants

Date : 28.10.03
Lieu : Centre thérapeutique Useldange
Participants : ADEM Diekirch
Assistante sociale
Sujet : Présentation Adem et mesures, discussion libre avec réponses aux questions des patients

- ***Eures/Rencontres internationales***

Date : 27.03.03
Lieu : Perpignan (France)
Participants : ADEM Diekirch
Sujet : Bourse des Emplois en Horesca

Date : 05.12.03
Lieu : Diekirch
Participants : ADEM Luxembourg et Diekirch
Sujet : Séminaire de consertation entre l'Adem et les Administrations de l'Emploi Trèves et Bitbourg

7.3. Wiltz

Le rayon d'action de l'Agence de Wiltz en matière de placement s'étend sur les cantons de Clervaux et de Wiltz.

Les services de l'agence comprennent tous les services offerts par l'administration de l'emploi à l'exception du service de l'orientation professionnelle et du service des travailleurs handicapés.

Pour la région du Nord, ces deux services sont offerts à l'agence de Diekirch. Cependant, une fois par semaine, à savoir le mardi, une permanence du service des travailleurs handicapés est assurée à l'agence.

Nombre de personnes inscrites à l'Agence de Wiltz en 2003.

En 2003, en moyenne 709 demandeurs dont 369 hommes et 340 femmes étaient à la recherche d'un emploi auprès de l'agence.

290 de ces demandeurs dont 152 hommes et 138 femmes étaient des chômeurs indemnisés.

42,03 % des demandeurs inscrits se trouvent dans une mesure ou une formation offerte par l'ADEM.

Par exemple, au mois de décembre, parmi les 709 demandeurs, 298 étaient affectés à une telle mesure ou formation.

Actions de prospection, de placement et de promotion :

- contacts et visites avec et dans les entreprises
- actions de placement et de formation
- international-service EURES

Actions de prospection, de placement et de promotion :

- ***contacts et visites employeurs***

Comme les années précédentes, l'agence a fait des efforts pour garder un contact étroit avec ses principaux partenaires.

Les demandeurs d'emploi, les employeurs, les centre de formation, le Fonds National de Solidarité (SNAS), le Forum pour l'Emploi, l'Objectif Plein Emploi, les lycées, les associations du domaine social et toutes les autres organisations engagées dans la lutte contre le chômage.

- ***actions de placement et de formation***

➢ des **ateliers de recrutement** a été organisé pour les sociétés suivantes :

- CIGR Wiltz Plus, Wiltz
- Faurecia, Lentzweiler
- Netxistenz, Troisvierges
- Faymonville, Lentzweiler

➢ des ateliers de sélection pour formation :

- formation ADEM pour Femmes « Relais socio-culturel « auprès de Coopérations Asbl, Wiltz
- jeunes CNFPC Ettelbruck

➢ De nombreux **placements directs** par le biais d'assignations ont été réalisés par l'Agence de Wiltz .

Placements directs de l'année 2003

	Total	Hommes	Femmes
Placements directs :	321	181	140
Moyenne par mois :	27	15	12

- ***International – service EURES***

Dans le cadre des activités EURES, le conseiller EURES de l'Agence a reçu et traité 259 dossiers de demandeurs d'emploi de l'UE, dont 145 hommes et 114 femmes.

En outre, le conseiller EURES de l'Agence a participé aux manifestations suivantes :

- 1.07.-2.07.2003 à Mondorf les Bains : participation au séminaire inter – SPE Grande-Région

- 6.10.2003 à Irrel: participation à la séance publique à l'Arbeitsamt Trier dans le cadre de l'action : « Arbeiten in Luxemburg « .

8. Bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs

Bonification d'impôt pour 2003 :

- 296 nouvelles demandes acceptées (à ce jour) pour l'exercice 2003 ;
- 695 demandes des années précédentes seront prolongées.

Certains employeurs n'ayant pas encore introduit les demandes en obtention de la bonification d'impôt (un délai de recevabilité n'est pas prévu), le nombre total des dossiers avisés favorablement dépassera les mille unités pour 2003.

9. Bilan des activités des deux contrôleurs affectés à l'ADEM

Faillites	644
Cessations de commerces	389
Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	99
Attestations patronales & E301	552
Interventions/enquêtes pour permis de travail	30
Contrôles nationalités suivant relevés de la Sécurité Sociale	5
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	25
Enquêtes chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	14
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	5
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	9
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	27
Réunions/visites d'entreprises/réunions de service	
Enquêtes placement	131

Il est certain que le tableau susmentionné ne reflète que le volume de travail. Sans vouloir rentrer dans le détail des différentes rubriques et missions il faut cependant souligner la complexité des dossiers à traiter. De plus un certain nombre d'entreprises ont leur siège social à l'étranger et par là, le pouvoir de décision et d'exécution, ce qui entraîne des complications supplémentaires dans les différentes tâches journalières et peuvent provoquer également certains retards. Un bon nombre d'enquêtes ayant trait au droit du travail, ont été menées conjointement avec les contrôleurs de l'Inspection du travail et des mines.

Il y a lieu de retenir la bonne collaboration avec le Service du Contrôle de la Sécurité Sociale, la Police Grand-Ducale et l'Administration des Douanes et des Accises ainsi que le Service des autorisations des Classes Moyennes dans l'exécution des enquêtes.

III. Le service de la main-d'œuvre étrangère

1. Le permis de travail

Le règlement grand-ducal modifié du 12 mai 1972 dispose qu'aucun employeur ne peut engager un travailleur étranger non muni d'un permis de travail valable. La demande est à faire avant l'entrée en service du travailleur. Sont dispensés d'un permis de travail les ressortissants d'un Etat membre de l'Union Européenne et les travailleurs d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen.

Les services de l'Administration de l'Emploi instruisent la demande et vérifient si la place vacante a été déclarée auprès des services de placement et si des travailleurs appropriés sont disponibles sur place.

Après instruction, la demande en obtention du permis de travail est transmise à la commission d'avis spéciale qui est entendue en son avis avant toute décision d'attribution, de refus ou de retrait d'un permis de travail.

Malgré le ralentissement économique et la situation tendue du marché de l'emploi, la demande de permis de travail pour travailleurs en provenance de pays tiers n'a pas fléchie.

2. Heures supplémentaires

L'employeur qui a l'intention de faire prester des heures supplémentaires introduit auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) une requête motivée assortie, sous peine d'irrecevabilité, de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de travailleurs complémentaires ; la requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation de l'établissement, s'il en existe.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi qui statue sur la base de rapports établis par l'ITM et par l'ADEM peut déterminer un contingent, mensuel ou annuel, d'heures supplémentaires par travailleur occupé dans l'établissement.

Il faut remarquer toutefois que la procédure d'octroi des heures supplémentaires a été assouplie dans les dernières années et que l'avis de l'ADEM n'est demandé que dans de quelques rares exceptions.

3. Placement « au pair »

Le Grand Duché a dénoncé l'accord européen sur le placement AU PAIR avec effet au 24 mars 2003.

IV. Le service de maintien de l'emploi

1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2003)

La loi modifiée du 26 juillet 1975 autorise le Ministre du Travail et de l'Emploi à accorder des subventions aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération.

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1986	23.933.404	1.827
1987	27.359.408	1.920
1988	6.049.363	375
1989	4.814.682	305
1990	20.220.813	982
1991	26.473.294	1.678
1992	73.043.581	4.132
1993	41.755.415	2.760
1994	15.012.027	1.036
1995	16.590.764	1.098
1996	57.544.359	3.696
1997	30.513.031	1.624
1998	7.472.164	441
1999	8.865.078	640
2000	18.631.604	908
2001	28.992.338	1.394
2002	558.888,42 €	1.254
2003*	141.141,04 €	300

** données provisoires au 31 décembre 2003*

2. Aide au réemploi (1989 – 2003)

Le fonds pour l'emploi accorde une aide au réemploi au salarié qui fait l'objet d'un licenciement pour un motif économique, au salarié qui est menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement, au salarié faisant l'objet d'un transfert pour motif économique dans une autre entreprise en application d'une convention collective de travail, ainsi qu'au chômeur indemnisé, à condition qu'il accepte d'être reclassé dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à sa rémunération antérieure.

Le règlement grand-ducal du 17 juin 1994, modifié le 31 juillet 1995, fixe les modalités et conditions d'attribution de l'aide au réemploi.

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1989	123	3.587.438
1990	60	890.279
1991	154	23.419.394
1992	117	12.885.830
1993	129	13.457.626
1994	87	8.520.000
1995	206	16.265.292
1996	323	40.302.061
1997	747	112.463.244
1998	669	159.294.600
1999	852	253.425.403
2000	1.012	261.129.502
2001	1.100	282.713.515
2002	1.288	8.555.157,55 €
2003	1.575	11.769.121,35 €

3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2003)

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1986	212	12.430.299
1987	86	9.419.230
1988	85	8.950.609
1989	114	12.061.762
1990	142	19.024.473
1991	149	18.753.443
1992	131	16.398.930
1993	107	13.485.686
1994	60	8.035.187
1995	54	7.157.308
1996	45	6.950.510
1997	50	9.161.967
1998	56	11.844.185
1999	64	10.454.526
2000	49	8.765.699
2001	37	5.672.058
2002	38	98.387,74 €
2003	27	80.735,26 €

4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993)

Le fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé les parts employeur et assuré des cotisations de sécurité sociale à condition qu'ils engagent des chômeurs âgés ou de longue durée, indemnisés ou non.

demandes introduites au cours de l'année 2003: 196
bénéficiaires au 31.12.2003 : 428
dépense pour l'année 2003 : 1.947.370,32 €

5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994)

Le règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixe les modalités des aides à la mobilité géographique attribuée par le fonds pour l'emploi aux demandeurs d'emploi classés ou reclassés dans un emploi.

Cette aide à la mobilité géographique peut comprendre l'attribution:

- d'une indemnité mensuelle forfaitaire pour frais de déplacement,
- d'une indemnité mensuelle forfaitaire de double résidence,
- d'une indemnité unique et forfaitaire de transfert de domicile et de réinstallation.

demandes introduites au cours de l'année 2003: 185
dépenses engagées: 124.183,80 €

6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2003)

L'insolvabilité de l'employeur comporte pour les salariés qu'il emploie des conséquences économiques et sociales particulièrement graves. Ceci est vrai surtout pour le travailleur dont l'employeur a été déclaré en état de faillite et qui se voit résilier le contrat de travail de plein droit.

La loi a progressivement aménagé la technique juridique assurant aux salariés le paiement de leurs créances en assortissant la plupart d'entre elles d'un privilège.

Il y a lieu de relever dans ce contexte qu'à la suite d'une jurisprudence récente, l'ADEM prend en compte pour le calcul de la garantie de créance des salariés touchés par la faillite de l'employeur également les créances salariales nées avant la période de six mois précédant le jour de la survenance de la faillite.

Année	Bénéficiaires	Nbre d'entreprises	Dépenses
1986	110	21	12.100.000
1987	92	17	11.000.000
1988	141	24	15.000.000
1989	110	24	11.800.000
1990	374	28	44.580.822
1991	244	28	31.216.089
1992	324	26	32.668.567
1993	589	77	78.460.962
1994	727	140	71.000.000
1995	718	191	68.500.000
1996	993	206	137.000.000
1997	1.402	243	
1998	1.492	373	212.549.585
1999	1.238	382	215.407.410
2000	860	257	185.122.730
2001	1208	252	132.264.607
2002	1.551	305	212.261.752
2003	1.244	300	5.757.757,07 €

7. Aides et primes de promotion de l'apprentissage (1987/88 - 2001/02)

La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, autorise le ministre du travail et de l'emploi à attribuer, à charge du fonds pour l'emploi, des aides financières de promotion de l'apprentissage. Par ailleurs la même loi autorise le ministre du travail et de l'emploi à attribuer des primes d'orientation aux jeunes demandeurs d'emploi qui s'insèrent dans la vie active comme salariés sous le couvert d'un contrat de travail ou comme apprentis sous le couvert d'un contrat d'apprentissage.

Année	Demandes	Patrons	Apprentis admis	Apprentis refusés	Dépense totale
1987/88	2.182	1.205	1.594	588	101.761.321
1988/89	2.248	1.131	1.665	583	153.715.266
1989/90	2.167	1.094	1.581	586	154.545.849
1990/91	1.830	952	1.402	428	133.337.809
1991/92	1.720	961	1.271	449	141.473.775
1992/93	1.885	1.039	1.397	488	155.407.981
1993/94	1.991	10.51	1.507	483	207.996.449
1994/95	1.999	1.026	1.408	591	205.397.027
1995/96	1.986	980	1.292	694	201.562.189
1996/97	2.061	1.008	1.444	617	209.645.222
1997/98	2.724	1.386	2.001	723	274.516.025
1998/99	2.303	1.309	1.577	726	234.716.548
1999/00	2.240	1.025	1.461	779	295.893.702
2000/01	2.466	1.139	1.623	843	8.239.912,15 €
2001/02*	754	362	567	186	2.309.173,76 €

* Données provisoires au 31 décembre 2003

8. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

Formulaire E 301: attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage.

Le formulaire E 301 sert aux travailleurs frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence.

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination								
	Nombres de formulaires délivrés							
Année	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**
Allemagne	1.037	1.009	954	1180	992	1.595	1.497	1.972
Belgique	1.029	855	708	738	581	885	774	898
France	5.893	6.993	6.071	6.841	5.024	7.504	7.631	8.988
Pays-Bas	133	120	73	60	43	30	35	60
Portugal	3	5	23	8	9	14	12	19
Espagne	9	11	11	16	15	24	22	30
Italie	1	12	8	4	1	30	13	14
Royaume-Uni	6	5	3	4	1	1	39	9
Danemark	23	19	8	21	13	14	11	12
Irlande	3	10	3	8	6	5	14	1
Autriche	9	11	13	13	14	53	31	43
Finlande	2	1	1	2	/	1	5	1
Grèce	1	/	/	/	/	/	36	/
Suède	2	5	4	1	4	10	30	10
Norvège					1	/	/	6
Total	8.151	9.056	7.881	8.896	6.704	10.166	10.150	12.063

9. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	17.734.306	3.351
1991	153.753.352	10.458
1992	25.017.291	3.435
1993	96.854.659	12.979
1994	51.933.009	6.056
1995	72.951.872	7.494
1996	222.434.662	19.432
1997	153.222.493	10.526
1998	165.175.360	18.035
1999	107.667.491	8.658
2000	52.220.892	5.735
2001	98.177.578	8.878
2002	4.179.499,51 €	13.552
2003*	5.884.793,26 €	14.200

** données provisoires au 31 décembre 2003*

10. Aide à la création d'entreprise

Une aide à la création d'entreprise ou la reprise d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et y exerçant ses activités peut être accordée par le ministre du Travail et de l'Emploi aux demandeurs d'emploi indemnisés particulièrement difficiles à placer.

demandes admises en 2003 : 28
dépenses pour 2003 : 238.733,85 €

V. Le service des prestations de chômage complet

1. Indemnisation du chômage complet

En FLUX (1986-2001)

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
1986	406.124.416	60.194.729	416.723	466.735.868
1987	441.805.694	62.336.325	420.005	504.562.024
1988	408.097.007	58.393.923	417.098	466.908.028
1989	407.609.788	58.382.847	392.291	466.384.926
1990	403.673.803	56.696.235	372.244	460.742.282
1991	486.512.071	67.846.330	640.220	554.998.621
1992	66.5813.304	92.790.200	800.400	759.403.904
1993	985.450.163	147.109.933	1.112.640	1.133.672.736
1994	1.370.523.701	196.831.477	1.782.600	1.569.137.778
1995	1.373.097.471	213.801.301	2.587.820	1.589.486.592
1996	1.487.426.709	229.929.518	2.724.060	1.720.080.287
1997	1.650.000.000	247.500.000	4.000.000	1.901.500.000
1998	1.476.261.690	238.453.363	3.478.900	1.718.193.953
1999	1.384.070.360	210.589.106	3.836.160	1.598.495.626
2000	1.323.697.564	200.748.313	3.535.160	1.527.981.037
2001	1.474.560.352	223.651.676	3.674.901	1.701.886.929

En Euros (1988-2003)

Année	Indemnité brute en €	Part patronale en €	Frais de versement en €	Dépense totale en €
1988	10.116.460,55	1.447.547,53	10.339,58	11.574.347,68
1989	10.104.382,70	1.447.272,97	9.724,63	11.561.380,32
1990	10.006.812,18	1.405.462,95	9.227,68	11.414.809,70
1991	12.060.319,21	1.681.866,58	15.870,39	13.758.056,44
1992	16.505.080,67	2.300.208,97	19.841,39	18.831.795,22
1993	24.428.671,43	3.646.759,98	27.816,25	28.103.013,04
1994	33.974.395,10	4.879.324,86	44.189,49	38.897.909,46
1995	34.046.358,79	5.299.995,81	64.150,38	39.402.343,38
1996	36.872.344,97	5.699.803,86	67.527,68	42.639.676,52
1997	40.902.431,58	6.135.364,73	99.157,40	47.136.953,73
1998	36.595.571,38	5.911.104,46	86.239,67	42.592.915,52
1999	34.310.208,00	5.220.367,57	95.095,92	39.625.671,50
2000	32.813.605,48	4.976.420,69	87.634,32	37.877.660,50
2001	36.553.396,31	5.544.180,22	91.098,41	42.188.674,95
2002	52.374.399,63	7.750.399,63	118.979,29	60.243.778,55
2003*	???	???	???	???

** estimation au 15 février 2004*

2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2003

	Luxembourg	Esch/Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	372	296	117	51	**836**	**817**
Février	368	213	99	26	**706**	**1542**
Mars	275	210	69	36	**590**	**2132**
Avril	339	223	89	40	**691**	**2823**
Mai	281	206	60	32	**579**	**3402**
Juin	276	179	58	25	**544**	**3946**
Juillet	303	214	49	39	**605**	**4551**
Août	270	203	55	33	**561**	**5112**
Septembre	338	240	76	41	**695**	**5807**
Octobre	368	263	124	46	**801**	**6608**
Novembre	321	205	149	44	**719**	**7327**
Décembre	387	208	125	56	**776**	**8103**
Total	**3898**	**2660**	**1070**	**469**	**8103**	
en %	***48,11***	***32,83***	***13,20***	***5,79***	***100,00***	

Au cours de l'année 2003, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a fortement augmenté par rapport à l'année précédente. En tout, 8.103 personnes (contre 6.692 personnes en 2002, soit une augmentation de 246,74%) ont introduit une demande d'octroi de l'indemnité de chômage complet.

Sur les 8.103 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

6553 demandes ont été avisées favorablement
599 demandes ont été refusées
951 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées)

3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motifs de retrait	Nombre de retraits
Refus de travail/ refus mise au travail / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	286
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	52
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	19
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	18
Octroi d'une pension de vieillesse après la fin de droits au chômage	16

Affaires pendantes devant la juridiction du travail :

A noter qu'en 2003, le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.183 interventions (dont 370 nouvelles affaires pendantes) devant les juridictions de travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg :	220	employés et ouvriers
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette :	112	employés et ouvriers
Tribunal de Diekirch :	38	employés et ouvriers

	370	nouvelles affaires

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions des paragraphes 5 et 6 de l'article 14 de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi de l'indemnité de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.
Au courant de cette année, 73 recours d'appels et 4 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces dispositions ci-dessus.

A noter que les indemnités de chômage complet ont été rendues cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970. Cette disposition a exigé le traitement de 1.649 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit :

Cessions :	421	dont211 exécutées
Saisies-arrêts :	1.072	dont727 exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	55	dont47 exécutées
Pensions alimentaires :	40	dont36 exécutées
Requêtes :	468	

4. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Partant

E 303 Partant (travailleurs partant dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)						
Pays	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**
Allemagne	6	5	3	3	13	10
Autriche	1	1	0	0	2	1
Belgique	9	5	11	10	13	23
Danemark	1	2	0	1	1	1
Espagne	5	3	3	7	11	8
Finlande	0	1	0	1	0	0
France	21	16	15	25	30	40
Grande-Bretagne	2	3	0	2	5	9
Grèce	1	3	4	5	2	1
Italie	3	6	6	4	11	4
Irlande	0	0	1	2	0	2
Islande	0	1	0	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	0	2	1	1	1	0
Portugal	21	19	16	17	14	16
Suède	1	3	1	0	3	2
Total:	**67**	**71**	**63**	**78**	**96**	**117**

Remarques :

- sur les 117 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 73 personnes (62,4 %) sont parties chercher un emploi dans un des pays limitrophes. Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité de ces pays.

5. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Venant

E 303 Venant (travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)						
Pays	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**
Allemagne	11	13	12	8	16	19
Autriche	2	1	1	2	4	1
Belgique	13	15	18	12	13	8
Danemark	7	10	8	9	10	6
Espagne	0	1	1	2	0	6
Finlande	2	0	0	0	3	0
France	9	9	10	8	16	21
Grande-Bretagne	1	1	1	0	1	0
Grèce	0	0	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0
Irlande	0	0	1	0	0	0
Islande	1	0	0	0	0	1
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	0	0	1	0	1	2
Portugal	0	0	0	1	3	4
Suède	4	6	1	4	1	1
Total:	**48**	**56**	**54**	**46**	**68**	**69**

Remarques :

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg est resté le même que l'année précédente.
- sur les 69 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2003, 48 personnes, (69,5%) viennent des pays limitrophes.

VI. Le service de l'emploi des jeunes

Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes, telles qu'elles sont prévues par la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, s'adressent aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et âgés de moins de 30 ans accomplis. Alors qu'on constate une nette hausse du nombre des demandeurs d'emploi inscrits en 2002, la catégorie des moins de 30 ans n'y a pas échappé.

Le constat général du recul du nombre des postes vacants déclarés se vérifie également pour les postes destinés aux jeunes demandeur d'emploi dans le secteur privé.

Malgré ou à cause de cette inversion de la tendance positive de l'évolution de la situation de l'emploi, le nombre total de jeunes demandeurs d'emploi ayant conclu un contrat d'auxiliaire temporaire a augmenté légèrement en 2003 : 1.964 jeunes (dont 822 jeunes femmes) ont conclu un contrat d'auxiliaire temporaire contre 1.955 en 2002.

Ces 1.964 contrats se répartissent de la façon suivante :

Promoteurs	nombre de jeunes	dont femmes
ASBL	393	113
Communes	140	52
Etat	870	456
Secteur privé	553	195

Le nombre des promoteurs est de:

94 administrations
40 asbl
32 communes
321 entreprises du secteur privé.

On constate que le nombre des asbl ayant recours au CAT a augmenté de 10 unités en 2003. Par ailleurs 284 jeunes (42 femmes) ont profité d'un stage d'insertion en 2003. 75% des jeunes ayant terminé leur stage en 2003 ont trouvé à l'issu du stage un emploi dans l'entreprise du stage respectivement dans une autre entreprise.

Le SAPDE a fait profiter les jeunes demandeurs bénéficiaires d'un CAT d'un dispositif de soutien : après 4 mois de contrat, le SAPDE convoque les CAT pour un entretien individuel où il est procédé à une vérification systématique de plusieurs paramètres tel la qualité des démarches de recherches d'emploi effectuées. Plusieurs centaines de jeunes ont ainsi profité en 2003 de ce service qui leur est offert.

En outre, des séminaires de recherche d'emploi (à raison de 12 séances/séminaire) ont été organisés en 2003 à l'intention des jeunes demandeurs d'emploi.

VII. Le service de l'Orientation Professionnelle

L'information et l'orientation sont les activités essentielles du service de l'Orientation professionnelle. Elles se font soit de manière collective, soit de manière individuelle.

Sur invitation des enseignants et sur demande des différents lycées secondaires techniques, le service de l'Orientation professionnelle se rend dans les établissements scolaires. Ainsi un premier contact est établi entre l'orientation professionnelle et les jeunes.

Le projet « Avanti » - projet-pilote avec le Lycée Technique d'Esch/Alzette

Cette action, qui a pris son essor en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre d'une convention conclue entre le Lycée Technique d'Esch/Alzette et la direction de l'Administration de l'Emploi, la démarche des orienteurs professionnels vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 7ième, 8ième et 9ième par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7ième de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de sept modules différents, les élèves ont été amenés à explorer les données du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle se résument comme suit :

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi
- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7ième, 8ième et 9ième. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante en 2003:

- 7ième : 4 heures par classe
- 8ième : 6 heures par classe
- 9ième : 2 heures par classe, plus la « semaine de la découverte ».

Cette « semaine de la découverte » est organisée avec la collaboration des chambres professionnelles. Des professionnels experts dans leurs domaines viennent présenter leurs métiers et professions et répondent aux questions des élèves.

Dans ce contexte, il importe de souligner qu'en 2003, 77 classes de 18 à 25 élèves ont profité d'une séance d'orientation professionnelle (durée : 2 heures) dans le cadre du projet d'établissement « Avanti ».

Il reste à dire que depuis l'année 2003, le projet « Avanti » se déroule au sein de deux établissements d'enseignement secondaire technique, à savoir le Lycée Technique d'Esch/Alzette et le Lycée Technique de Lallange.

Projet EPMC 2002/03

Pour l'année 2002/03 le service de l'Orientation professionnelle a continué le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette (EPMC). Ce projet a été développé par analogie au projet « Avanti ».

Durant cette année scolaire ont participés les classes de 7ième ST, 7ième AD, 7ième MO, 8ième T, 8ième PO et 8ième MO, soit au total 234 élèves.

Il a été réalisé deux séances de 2 heures d'orientation par classe, c'est-à-dire 24 séances au total.

Pour l'année scolaire 2003/04 seront intégrées au projet les classes de 9ième.

Le projet « Aide à l'Orientation » avec le Lycée Technique Nic Biever de Dudelange

Ce projet est continué en collaboration avec le Service Psychologique et d'Orientation Scolaires du Lycée Technique Nic. Biever et comprend 3 phases:

- la connaissance de soi: les intérêts, les aptitudes, les attentes;
- la connaissance du monde du travail: les secteurs professionnels, les exigences, les possibilités;
- les influences de l'extérieur: la situation sur le marché de l'emploi, la mobilité, la famille et les amis, l'égalité des chances.

Au cours de l'année scolaire 2002/2003, le projet « Aide à l'orientation » s'est déroulé dans 12 classes. Des visites trimestrielles ont été effectuées par les orienteurs (2 heures par classe). Les classes concernées étant des 9ième pratique, polyvalente, et technique.

Information et orientation individuelles

Avant de fixer définitivement la voie qu'il veut suivre, il est important que le jeune puisse, au cours d'un entretien individuel avec l'orienteur, avoir les renseignements spécifiques concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien qu'a lieu l'orientation, suivi du conseil donné par l'orienteur.

Préparation à la vie active

La préparation à la vie active ne se fait toutefois pas seulement par l'information. C'est ainsi que le service de l'orientation professionnelle a pris, en collaboration avec d'autres services, diverses initiatives devant faciliter le choix des jeunes et leur entrée dans la vie professionnelle.

Stages « Op der Sich no Aarbëcht » (OSNA)

Une activité importante du service de l'Orientation professionnelle sont les stages « Op der Sich no Aarbëcht » (OSNA).

1989, année de leur création, le service de l'orientation professionnelle participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no Aarbëcht».

L'objectif des stages est:

- d'informer et de sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active;
- d'apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi;
- de faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus de transition;
- d'améliorer la situation des jeunes défavorisés sur le marché de l'emploi.

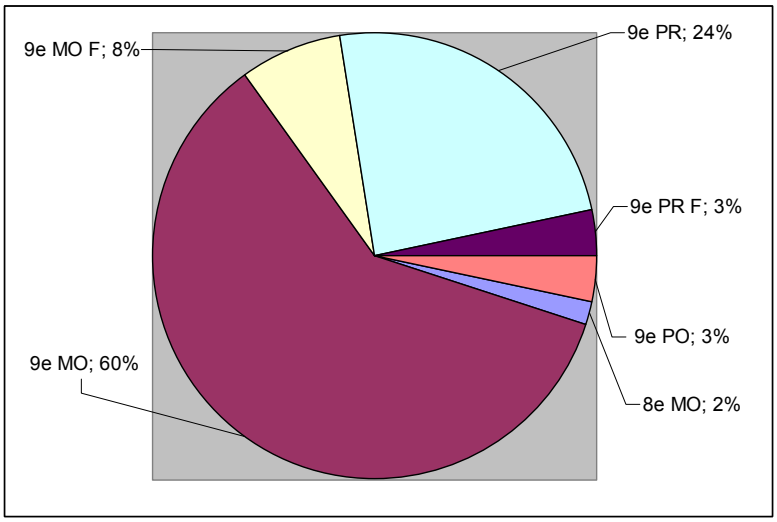
Les stages, qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9ième de l'EST, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

Le tableau ci-dessous montre l'importante augmentation du nombre des stages et des élèves depuis leur création.

Année scolaire	**Classes**	**Elèves**
1988/1989	12	190
1989/1990	43	489
1990/1991	49	523
1991/1992	46	489
1992/1993	53	646
1993/1994	57	711
1994/1995	57	796
1995/1996	61	924
1996/1997	72	1173
1997/1998	63	1026
1998/1999	67	1117
1999/2000	75	1070
2000/2001	73	1115
2001/2002	74	1138
2002/2001	81	1180

Elèves participants aux journées OSNA 2003 par niveau scolaire

	8e MO	9e MO	9e MO F	9e PR	9e PR F	9e PO	**Total**
TOTAL	19	708	90	283	40	40	**1180**



Stages d'orientation professionnelle (StOP)

Un des moyens pour permettre aux élèves des classes terminales de s'informer sur les différentes professions, est les stages d'orientation professionnelle (Schnupperlehre).

Le but de ces stages d'orientation professionnelle est d'offrir aux jeunes, pendant leur scolarité obligatoire, normalement en classe terminale, une meilleure connaissance du monde du travail et des professions dans lesquelles ils peuvent entrer en apprentissage.

Les stages d'orientation professionnelle sont organisés à travers tout le Luxembourg en collaboration étroite entre le service de l'orientation professionnelle, les enseignants, l'Action locale pour jeunes et naturellement les entreprises.

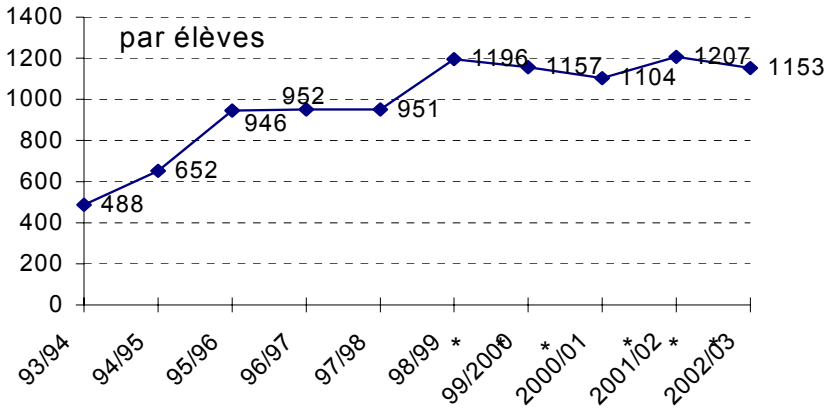
Pendant l'année scolaire 2002/03 les établissements participants étaient les suivants :

Lycée Technique Mathias Adam – Pétange et Differdange
Lycée Technique Lallange
Lycée Technique de Bonnevoie
Lycée Technique du Centre
CNFPC - Esch/Alzette
Ecole Privée Marie Consolatrice – Esch/Alzette

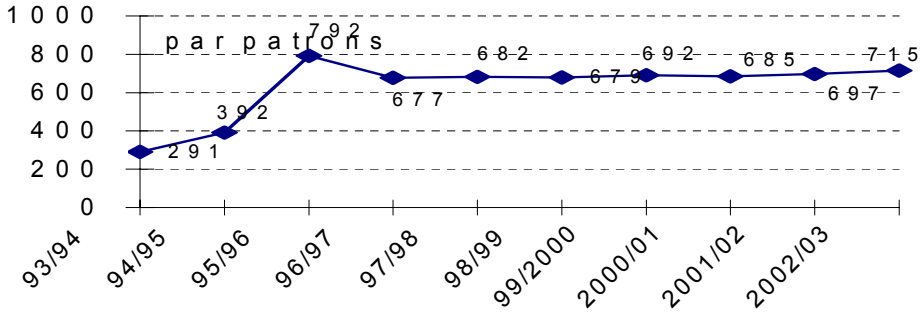
Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'orientation professionnelle.

Statistiques concernant les stages

par élèves



par patrons



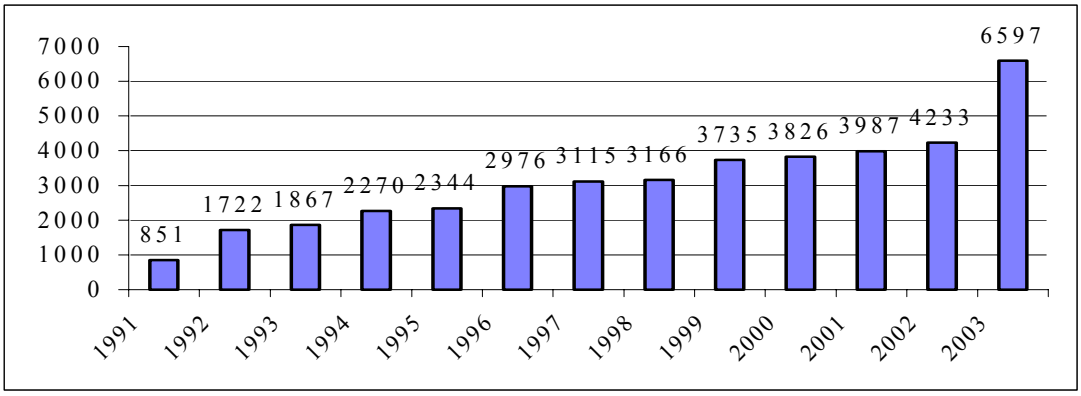
Beruffsinformatiounszentrum (BiZ)

Depuis mars 1991, le service de l'orientation professionnelle dispose du «Beruffsinformatiouns Zentrum», où il accueille de plus en plus d'intéressés.

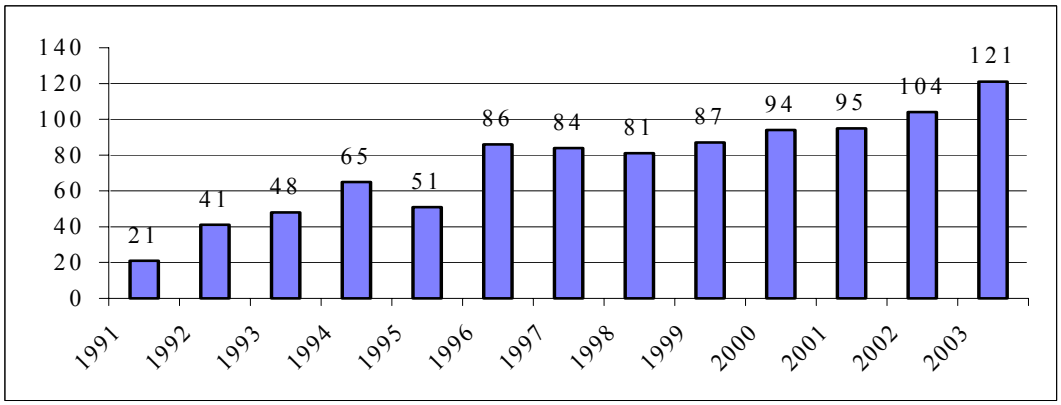
Les statistiques ci-dessous renseignent sur l'évolution des classes et des visiteurs individuels. Le nombre des visiteurs individuels a nettement augmenté en 2003. Ceci est dû à différents facteurs : depuis fin 2002 tous les demandeurs d'emploi en dessous de 21 ans sont transmis par le service placement et reçoivent systématiquement un entretien d'orientation. Par ailleurs le nombre de visiteurs adultes a également augmenté d'une manière significative à cause de l'intérêt croissant porté à l'apprentissage pour adultes.

Dans le cadre du PEC, le SAPDE transmet des demandeurs d'emploi au service de l'OP. Ainsi en 2003, 123 personnes (53 hommes et 70 femmes) ont reçu un entretien d'orientation individuel.

visiteurs



par classes



Un dossier, élaboré par les responsables du service, est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes. Ce dossier a été complètement remis à jour afin de rester attractif

pour les élèves et également s'intégrer dans le système global de matériel d'information de l'ADEM.

Il comporte des données sur les différentes professions (CATP, CCM, CITP), l'apprentissage, un test d'intérêts etc.

Situation de l'apprentissage initial en 2003

Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2003 année une vaste campagne de prospection de postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

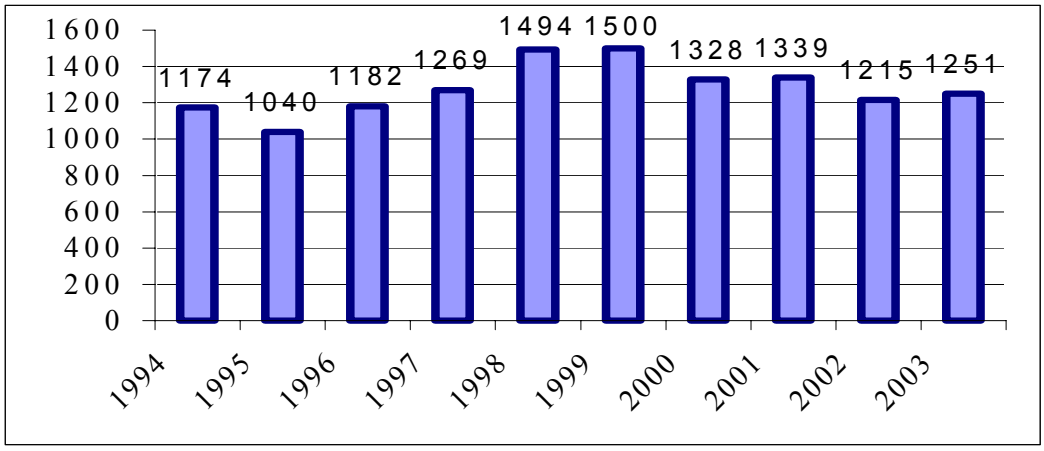
Plus de 15.000 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en avoir une connaissance à moyen terme.

Le nombre des placements est de 1.251 (533 filles et 718 garçons), alors qu'il était de 1.215 l'année précédente. En date du 31.12.2003, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 172 (79 filles et 93 garçons).

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est en diminution par rapport à l'année dernière (43 contre 162 en 2002 et 277 en 2001).

Le bilan peut être considéré comme positif, étant donné que la grande majorité des candidats à l'apprentissage ont pu être placés.

Evolution des placements en apprentissage:



Situation de l'apprentissage pour adultes en 2003

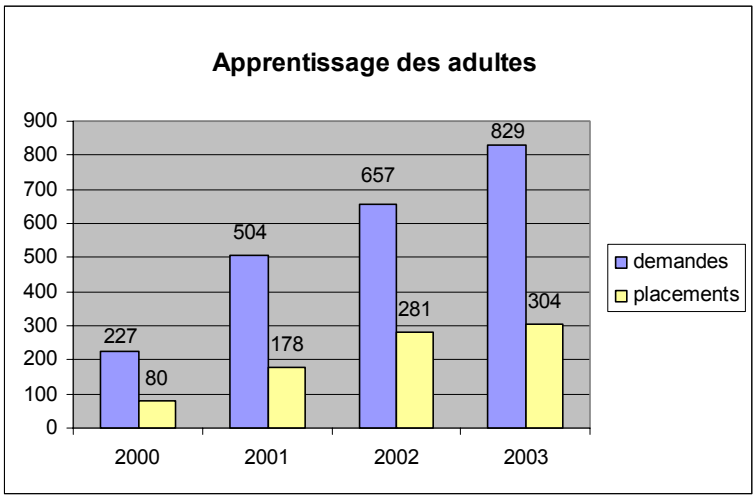
Le 11 juillet 2000 a été publié au Mémorial A no 55 le règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes.

L'Administration de l'Emploi, et plus précisément le service de l'Orientation professionnelle a pour missions :

- d'informer et d'orienter les adultes dans le cadre de l'apprentissage-adultes
- l'inscription des candidats à l'apprentissage-adultes et la gestion des dossiers
- la constitution de la demande d'admission à l'apprentissage-adultes
- la présentation des dossiers devant la commission consultative
- le placement en apprentissage
- l'assignation des candidats, remise des attestations d'inscription pour les lycées techniques, avis aux chambres professionnelles compétentes
- la gestion des demandes de remboursement, et remise de celles-ci au Ministère du Travail et de l'Emploi respectivement Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

L'année 2003 a vu de nouveau une progression significative des demandes pour l'apprentissage pour adultes. En effet, 829 (contre 657 en 2002) dossiers ont été établis et 304 personnes ont été placées (281 en 2002).

Progression :



Au total, le montant du remboursement du complément aux employeurs, correspondant à la différence entre l'indemnité d'apprentissage et le salaire social minimum revenant aux travailleurs non qualifiés, complément à payer aux demandeurs d'emploi suivant une formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes, s'élève pour l'année 2003 à 2.027.490 € (ADEM : 886.974 €, MENFPS : 1.140.516 €).

Classe préparatoire CITP 2003

Le projet pour la classe préparatoire CITP a été maintenu pour l'année scolaire 2002/03. Cette classe est toujours organisée par les mêmes partenaires,
c.-à-d. MENFPS, CNFPC, LTEWo, LTC, LTMAJ, LTNBD et ADEM/OP.

Les élèves n'ayant pas réussi les modules nécessaires à l'entrée en apprentissage dans les métiers à formation CITP (cuisinier, électricien, garçon/serveuse, installateur de chauffage, installateur sanitaire, mécanicien d'autos, vendeur) ont la possibilité de s'inscrire au mois de juillet dans cette classe. Cependant il est prévu que seuls seront admis les élèves auxquels manquent tout au plus 2 modules dans les branches suivantes : mathématiques, français ou allemand.

Les élèves sont intégrés au groupe polyvalent du CNFPC et sont en orientation d'octobre à décembre. A partir de janvier ils sont placés dans un atelier spécifique (p.ex. mécanique, coiffure etc). Parallèlement ces élèves suivent un enseignement en mathématiques respectivement français ou allemand.

Des stages d'orientation professionnelle d'une semaine, voire de deux semaines sont organisés pendant les vacances de Carnaval, de Pâques et de la Pentecôte.

Au total 43 élèves (28 garçons et 15 filles) étaient en classe préparatoire CITP pendant cette année scolaire.

Les stages d'orientation professionnelle facilitent le passage de l'école, voire du CNFPC vers la vie active (emploi, apprentissage).

Autres activités

- **Tests psychotechnique concernant la formation d'instructeur de conducteur de véhicules automoteurs :** En 2003, 95 candidats ont passé le test psychotechnique dont 74 candidats masculins et 21 candidats féminins. 89 candidats ont passé ce test avec succès, 6 candidats ont échoué.

  Le test psychotechnique se compose d'un test d'intelligence générale non verbal, d'un test de barrage, d'un test des temps de réaction, ainsi que d'un examen de l'acuité visuelle et du sens chromatique.

- **Réalisation de plusieurs modules « stratégies de recherche d'emploi »** au profit de 21 jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire ou contrat de travail à durée déterminée auprès de l'institution « Forum pour l'Emploi a.s.b.l. » à Diekirch et cedans le cadre d'un projet de formation socio-éducative organisé par le Service National de la Jeunesse en collaboration avec l'ADEM.

- Réalisation d'un projet d'insertion professionnelle pour le compte du Service National de la Jeunesse, région Sud, au profit de 9 jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès de ladite institution.

- Elaboration de la brochure : « Les Jeunes : l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle» dans le contexte du CNROP.

- Elaboration de nouvelles fiches didactiques en vue du projet « Avanti » au Lycée Technique Esch.

- Participation à des réunions de travail avec les responsables des différents Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires.

- Participation aux réunions de la commission spéciale CITP/CCM, présidée par le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports.

- Participation aux portes ouvertes des différents lycées secondaires techniques.

Coopération européenne

- Contacts transfrontaliers : depuis plusieurs années le service de l'Orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières.

- Participation au portails internet Européen « PLOTEUS » du réseau international d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE.

<u>Contacts transfrontaliers en 2003</u>

- Dans le cadre des échanges transnationaux d'information et de conseil entre Etats membres de l'Union Européenne, une bonne coopération a été établie entre nos services et ceux de l'Orientation professionnelle (Berufsberatung) de Trèves. En effet, un orienteur se rend une fois par mois à Trèves et est pour la journée à la disposition de jeunes et d'adultes pour les renseigner sur les possibilités de formation et d'emploi au Luxembourg. En 2003, 69 personnes ont profité de cette occasion et se sont informées surtout sur les possibilités en matière d'apprentissage au Luxembourg. La contribution allemande à cet échange se traduit de même manière par la présence d'un conseiller d'orientation une fois par mois à l'ADEM au Luxembourg.

- En 2003 le service de l'Orientation Professionnelle de l'ADEM a continué de participer à des réunions d'informations et d'orientation du groupe de pilotage du ***D***ispositif d'***I***nsertion par ***Al***ternance (DIAL), qui est composé de personnes en provenance

  De France : ACTL (Association des Techniciens du Commerce de Longwy), ANPE de Longwy, Education Nationale, CIO de Longwy, Espace « Jeunes Entreprises » (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des Métiers, Chambre d'Agriculture), Mission Locale de Longwy, Conseil Régional de Lorraine, HANDI 54.

  De Belgique : IFPME (Institut de Formation pour Petites et Moyennes Entreprises) ; FOREM.

Du Luxembourg : ADEM - Services Orientation Professionnelle et Placement.
Les quatre « Forums-Emploi » organisés en 2001 et 2002 ont été évalués positivement, et ont amené les organisateurs à continuer ces actions en 2003. Les « Forums-Emploi » sont destinés aux lycéens, étudiants et demandeurs d'emploi, avec comme objectif une mise en relation directe avec des entreprises.

En 2003, 2 actions ont été organisées :

- le 12 mai : Forum-Emploi destiné aux demandeurs d'emploi et aux futurs diplômés CAP, Bacs Pro, BTS, DUT terminant leur scolarité en 2003 ; informations sur les contrats en alternance.

- le 20 octobre : Forum-emploi destiné uniquement aux demandeurs d'emploi.

- Dans le cadre du projet **ALTERNANCE** les actions de l'année 2003 portaient d'un côté sur l'apprentissage transfrontalier qui se déroulait en date du 12 mai à Longwy et d'autre part sur l'organisation de deux « forum emploi », qui se déroulaient le 12 mai et le 20 octobre aussi à Longwy.

VIII. Le service de l'emploi féminin

Depuis des années le gouvernement luxembourgeois adhère à une politique d'égalité de chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, familiale, culturelle et politique. En ce qui concerne la vie professionnelle des femmes et des hommes, les chances sont inégalement réparties. Bien que l'activité professionnelle des femmes gagne en importance, en raison d'une meilleure formation scolaire et professionnelle des femmes ainsi que pour des raisons démographiques, les femmes restent cependant souvent désavantagées sur le marché du travail.

Dans tous les états membres de l'Union Européenne, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge examiné. La différence la plus faible est entre 25 à 30 ans. A partir de cet âge, les femmes ont tendance à réduire leur activité professionnelle surtout pour des raisons familiales.

A l'heure actuelle, les femmes qui sont à la recherche d'un emploi au Luxembourg ont plus de difficultés que les hommes. Si elles trouvent un travail, leurs conditions de travail et de rémunération sont moins favorables. Les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois précaires, à savoir des emplois temporaires, des emplois à temps partiel et des postes moins bien rémunérés ou moins considérés. Cette précarité s'explique entre autres par la forte concentration des femmes dans peu de secteurs, comme la restauration, la vente, la bureautique.

Mission et objectif de la déléguée à l'emploi féminin

L'accent des travaux est mis sur les aspects suivants :

- soutien aux demandeurs d'emploi de sexe féminin et aux femmes rentrantes
- sensibilisation du personnel de l'ADEM en ce qui concerne l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail
- collaboration avec le Service de la Formation Professionnelle
- collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine
- collaboration avec les associations de femmes œuvrant dans le domaine de l'emploi féminin
- organisation d'ateliers et de formations spécifiques pour femmes.

Ateliers d'information pour femmes

Afin de mieux informer et de mieux préparer les femmes aux exigences du monde du travail, l'ADEM organise des ateliers spécifiques pour femmes.

• *Ateliers « Fraen op der Sich no Aarbecht »*

Ces ateliers, organisés en collaboration avec les services de l'Orientation professionnelle et Placement, représentent un soutien très important pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin. Ils offrent une aide quant à l'orientation professionnelle, accompagnée d'amorces de solutions, ainsi que pour la recherche précise d'un emploi.

Au cours de l'année 2003, 23 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 431 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 238 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 55%.

• *Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM*

Au cours de l'année 2003, 12 ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM ont été organisés dans ses locaux à Luxembourg. Les dates ont été publiées par avis officiel et s'adressent à toutes les femmes intéressées à (ré)intégrer le marché de l'emploi. 38 femmes ont participé à ces actions.

• *Entretiens individuels*

En dehors des ateliers d'information, les demandeurs d'emploi féminins ont l'occasion de s'informer davantage au sujet des offres de formations, des conditions d'accès aux formations, des possibilités de garde d'enfant, des débouchés sur le marché de l'emploi, des profils requis, des attentes patronales, de l'entretien d'embauche, etc. et ce par un entretien individuel auprès d'un agent de l'emploi féminin.

En 2003, 386 femmes ont profité de cette offre et ont eu un tel entretien.

Formations spécifiques pour femmes

• *Cours PC aux Naxi Ateliers (Femmes en Détresse asbl)*

Femmes en Détresse asbl a organisé en collaboration avec l'ADEM et le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports (MENFPS) le projet " cours de formation PC aux Naxi ", subventionné par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE). Cette formation s'adresse aux demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM. Ladite formation se compose de différents modules (cours d'initiation, Word1, Excel 1, Word 2, Access, Internet). En 2003, 2 réunions d'information et de sélection ont eu lieu à l'ADEM Luxembourg pour les cours d'initiation. Les autres modules sont accessibles aux candidates ayant passé avec succès un test d'évaluation de leurs connaissances en informatique et ayant recherché activement un emploi durant le premier cours.

48 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
25 femmes ont été retenues pour la formation visée,
25 femmes ont commencé la mesure, dont
14 femmes ont suivi plusieurs modules au cours de l'année 2003.

● ***Formation « assistante maternelle »(Femmes en Détresse asbl)***

Cette formation s'adresse à des femmes désirant trouver un emploi dans le domaine de la garde d'enfants.

31.07.2003 au 11.09.2003

41 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
21 femmes ont été intéressées par la formation visée,
16 femmes ont été retenues pour la formation en question,
12 femmes ont commencé et terminé avec succès la formation en question,
02 femmes travaillent comme gardienne d'enfants.

● ***Formation « employée de maison »(Femmes en Détresse asbl)***

La formation « employée de maison », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFPS et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin à la recherche d'un emploi chez des particuliers.

Au cours de l'année 2002, deux formations « employée de maison » ont été réalisées.

04.11.2002 au 28.02.2003

28 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
18 femmes ont été intéressées par la formation,
11 femmes ont été retenues pour ladite formation,
09 femmes ont commencé la formation, dont
07 femmes ont terminé avec succès, dont 2 femmes ont trouvé un emploi et
03 femmes suivent un stage pour faire, à la suite, la formation d'aide-sociale familiale (ASF).

● ***Formation « restauration de collectivité »(Femmes en Détresse asbl)***

La formation « restauration de collectivité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFPS et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin à la recherche d'un emploi comme aide-cantine.

06.10.2003 au 12.12.2003

37 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
23 femmes ont été intéressées par la formation,
10 femmes ont été retenues pour ladite formation,
10 femmes ont commencé la formation,
09 femmes ont terminé avec succès dont 3 femmes ont trouvé un emploi.

- ***Séminaire d'information et d'orientation à l'intégration professionnelle (Femmes en Détresse asbl)***

La mesure « formation à l'intégration professionnelle », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE , le MENFPS et Femmes en Détresse asbl, s'est adressée à un groupe de 12 demandeurs d'emploi de sexe féminin désirant (ré)intégrer le marché de travail. Au cours de l'année 2003, 2 séminaires ont eu lieu.

<u>24.02.2003 au 11.04.2003</u>

26 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé la mesure dont
02 femmes ont abandonné de leur propre gré,
10 femmes ont terminé les cours avec succès,
01 femmes a trouvé un emploi,
01 femme suit une mesure CAT,
03 femmes suivent une formation.

<u>12.05.2003 au 04.07.2003</u>

20 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé la mesure dont
01 femme a abandonné de son propre gré,
11 femmes ont terminé les cours avec succès,
02 femmes ont trouvé un emploi et 3 femmes suivent une formation.

- ***Formation « aide au cabinet médical »(Initiativ Rëm Schaffen asbl)***

Le projet de formation « aide au cabinet médical », organisé conjointement par « l'Initiativ Rëm Schaffen », l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD), l'ADEM, le MTE et le MENFPS, s'adresse à un groupe de 12 femmes à la recherche d'un emploi.

<u>07.10.2002 au 30.04.2003</u>

40 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
30 femmes ont été intéressées au projet,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé et terminé avec succès,
09 femmes ont trouvé un emploi dont 6 dans le secteur administratif.

<u>05.11.2003 au 30.04.2004</u>

75 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
39 femmes ont été intéressées au projet,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé la formation en question,
01 femme a abandonné pour raisons personnelles,
11 femmes poursuivent actuellement la formation.

● ***Formation « Grenge Kuerf»(Co-labor)***

Le projet de formation « Grenge Kuerf », organisé conjointement par Co-labor, le MTE et le MENFP-S, s'adresse à un groupe de huit à dix femmes à la recherche d'un emploi dans le secteur horticole et plus spécifiquement dans la vente. Une réunion d'information a eu lieu dans les locaux de l'ADEM.

<u>02.04.2003 – 30.09.2003</u>

22 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
13 femmes ont été intéressées au projet,
08 femmes ont été retenues pour la formation visée,
07 femmes ont commencé la mesure
05 femmes ont terminé la formation, dont
1 femme poursuit un apprentissage,
1 femme suit une mesure ATI et
1 femmes poursuit une mesure de stage de réinsertion.

● ***« Sprungbrett » - séminaire d'orientation (Zarabina asbl)***

La mesure « Sprungbrett » est un séminaire d'orientation professionnelle, annoncé par l'ADEM et organisé par l'asbl Zarabina et s'adresse aux femmes désirant (ré)intégrer le marché de travail.

Au cours de l'année 2003, deux séminaires ont été réalisés.

45 femmes ont manifesté de l'intérêt pour les séminaires,
11 femmes ont suivi la mesure dont
04 femmes ont trouvé un emploi,
03 femmes suivent une formation,
01 femme a abandonné le séminaire ayant trouvé un emploi.

● ***« Bürokommunikation und Bürotechnik » (Zarabina asbl)***

Cette formation, subventionnée par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE), s'adresse aux femmes inscrites à l'ADEM.

<u>01.01.2002 au 31.10.2002</u>

12 femmes ont suivi la formation,
07 femmes ont terminé avec succès la formation,
04 femmes ont trouvé un emploi.

Un atelier d'information sur la formation « Bürokommunikation und Bürotechnik » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 16.09.2003 en vue du recrutement des candidates pour la formation de l'année prochaine.

42 femmes ont été convoquées
32 femmes ont été présentes
16 femmes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.

● ***Entretiens individuels auprès de Zarabina asbl***

Sur demande de l'ADEM 42 femmes ont eu 98 séances chez Zarabina asbl afin de (re)définir individuellement

IX. Le service des travailleurs handicapés

1. Procédure administrative

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

Les personnes handicapées qui sollicitent le bénéfice de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés sont tenues de se faire inscrire au Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi ou à une de ses agences. Une Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.) instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et décide de l'octroi, du refus ou du retrait.

Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, le directeur de l'Administration de l'Emploi, sur proposition de la commission précitée, peut fixer les mesures à prendre en vue de la (ré)intégration professionnelle de la personne handicapée. La commission constate les possibilités de réadaptation ou de rééducation professionnelle du candidat selon notamment l'âge, le degré et la nature de l'invalidité et les capacités antérieures et résiduelles de travail.

2. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R) se compose de 7 membres dont:

- 1 fonctionnaire d'Etat émanant de la carrière supérieure qui fait fonction de Président;
- 1 représentant du Ministre du Travail et de l'Emploi;
- 1 représentant de l'Administration de l'Emploi;
- 4 docteurs en médecine ayant des connaissances particulières en médecine du travail ou en réadaptation.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires. La commission peut s'adjoindre, à l'occasion, toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission. Le secrétariat est assuré le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

3. Activités de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

En 2003, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a constaté une nette progression du nombre de dossiers à traiter par rapport à l'exercice précédent; elle a siégé à 10 reprises pour l'instruction de 777 dossiers (+ 7 %).

La qualité de travailleur handicapé a été accordée à 343 personnes ayant introduit une demande. Cette même qualité a été refusée à 108 personnes ayant introduit une demande, car ces candidats n'avaient pas subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins. A la fin de l'exercice de 2003, 3.142 personnes étaient reconnues comme travailleurs handicapés depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 novembre 1991.

Le taux d'IPP de 30 % inscrit dans la loi ne s'apprécie pas *in abstracto*, mais par rapport à l'état individuel de l'impétrant en tenant compte:

a) de l'existence d'une diminution du potentiel individuel de travail par rapport à l'activité professionnelle antérieure;

b) de l'importance de la capacité de travail résiduelle par rapport aux possibilités d'une remise au travail dans un délai rapproché ou de la rééducabilité de l'intéressé.

L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

Les 3.142 reconnaissances permettent de différencier le type de handicap reconnu comme suit:

Handicaps physiques:	2.219(70 %)
Handicaps mentaux:	587(19 %)
Handicaps sensoriels:	236(8 %)
Handicaps psychiques:	100(3 %)

Tableau I:

Récapitulatif des décisions de la COR en 2003

Séance du	Reconnaissances	*Refus*	Retraits
21/01/2003	36	9	0
25/02/2003	21	8	0
29/04/2003	34	10	0
23/05/2003	44	10	0
26/06/2003	35	13	0
17/07/2002	32	11	0
11/09/2003	36	17	0
21/10/2003	36	9	0
28/11/2003	44	15	0
17/12/2003	25	6	0
Total :	343	108	0

Le total des décisions de la COR ne correspond pas au total des dossiers traités étant donné qu'un certain nombre de dossiers représente des réévaluations ou renouvellements de mesures de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel au cours de l'année 2003.

4. Avis d'orientation et de reclassement professionnel

Les activités du Service des travailleurs handicapés se définissent à travers les mesures de réhabilitation et de reconversion professionnelles prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 et les règlements grand-ducaux respectivement du 2 septembre 1988 et du 14 avril 1992.

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue en matière de travailleurs handicapés a proposé en 2003 au directeur de l'Administration de l'Emploi 405 mesures de rééducation et de reclassement professionnel en vue de la (ré)intégration professionnelle des personnes handicapées.

Les mesures de (ré)insertion professionnelle dont le Service des travailleurs handicapés est chargé de l'exécution, peuvent être groupées en cinq catégories:

- les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles ;
- les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles ;
- la participation aux frais d'aménagement des postes de travail ;
- les aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés ;
- la prise en charge du congé supplémentaire de 6 jours ouvrables.

5. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi

Les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles

En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais de formation, de réadaptation et de rééducation pour des travailleurs handicapés en vue de leur (ré)intégration professionnelle. Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces mesures comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique. En 2003, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 7 personnes handicapées placées dans des centres spécialisés.

25 personnes handicapées ont participé à des cours de formation continue et de perfectionnement qui étaient organisés par l'Institut National d'Administration Publique en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

Les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles favorisant le reclassement professionnel ou le maintien de l'emploi des travailleurs handicapés

Pendant l'exercice 2003, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 586 mesures respectivement d'aide à l'embauche et du maintien de l'emploi aux entreprises sous forme d'une participation aux frais de salaire. En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, le directeur de l'Administration de l'Emploi peut accorder aux entreprises des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 60% du salaire brut, d'un remboursement des cotisations sociales ou d'un versement à l'employeur d'une indemnité pour l'initiation et la remise à l'effort pour les demandeurs d'emploi engagés ou les salariés menacés de perdre leur emploi. 2 travailleurs handicapés indépendants, qui malgré leur handicap sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, étaient en 2003 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

Participation aux frais d'aménagement des postes de travail

Une personne handicapée a sollicité au cours de l'année 2003 une aide relative aux frais d'aménagement de son poste de travail.

Aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans des ateliers protégés

L'article D de la loi modifiée du 12 novembre 1991 prévoit la possibilité d'une subvention aux unités économiques de production qui assurent aux travailleurs handicapés l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités et qui favorisent en outre la promotion de leur intégration sur le marché ouvert du travail.

Pour les candidats qui en 2003 ont suivi, soit une propédeutique professionnelle, soit une réadaptation professionnelle accompagnée d'un réentraînement à l'effort et d'une mise au travail auprès des structures de travail de la Fondation APEMH, de la Ligue HMC et de l'asbl Coopérations à Wiltz, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi a

assuré la prise en charge de 346 primes d'encouragement qui sont allouées mensuellement aux personnes gravement handicapées.

En outre, le Service des travailleurs handicapés a participé en 2003 aux frais de salaire de 84 travailleurs handicapés occupés auprès de la Fondation IMC Kraïzbierg Dudelange et a pris en charge également les dépenses relatives au congé supplémentaire de six jours ouvrables.

La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables

D'après l'article C de la loi modifiée du 12 novembre 1991, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. En 2003, le Service des travailleurs handicapés a prévu la prise en charge financière de 637 demandes de congé supplémentaire.

6. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Dans le cadre de la réalisation du plan d'encadrement psychosocial des demandeurs d'emploi, le Service des travailleurs handicapés, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, a renforcé ses efforts d'encadrement des personnes handicapées sans emploi visant à promouvoir leur accompagnement individuel ainsi qu'une participation plus active. Il s'agit en particulier de déterminer leur employabilité professionnelle et de vérifier leurs capacités de réinsertion professionnelle résiduelles.

En général, l'évaluation des aptitudes professionnelles des travailleurs handicapés est réalisée dans des structures spécialisées accueillant entre autres des personnes handicapées. Comme le Luxembourg ne dispose pas d'un centre d'évaluation spécialisé pour les demandeurs d'emploi handicapés, il y a lieu de s'adresser à des centres d'orientation professionnelle spécialisés dans les régions limitrophes. Sur la base des données personnelles concernant avant tout les capacités de travail restantes, des résultats scolaires et des entretiens intensifs, l'équipe psycho-médicale dresse un bilan de réinsertion individualisé pour chaque candidat handicapé.

Dans ce contexte, il y a lieu de relever la participation du Service des travailleurs handicapés à l'élaboration d'un projet intitulé « Assistance à l'emploi des travailleurs handicapés déclarés inaptes et en quête d'emploi » ; projet cofinancé par le Fonds Social européen.

L'objectif du projet était de repêcher dans les différentes agences du service, des personnes handicapées, qui étaient déclarées inaptes par les services de la santé au travail et qui sont en quête d'emploi. Le service a assuré en cas de besoin par le biais de conseils, formations ou mesures financières appropriés le suivi de 19 dossiers.

Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat

Par référence à l'article 17.(3).f. de la loi du 20 décembre 2002 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2003, la Commission d'Economies et de Rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi, a proposé au conseil de gouvernement 2000 hommes-heures/semaine pour la création de postes réservés à des travailleurs handicapés (avis CER/D/19/2003, avis CER/D/110/2003 et avis CER/D/180/2002 et avis CER/D/19/2003).

Tableau II : Engagement de travailleurs handicapés auprès de l'Etat en 2003

Affectation proposée :	**hommes-heures/semaine**
Administration Judiciaire	40
Administration de l'Emploi	80
Administration des Bâtiments Publics	40
Administration des Douanes et Accises	80
Administration des Ponts et Chaussées	120
Archives Nationales	40
Centre Informatique de l'Etat	40
Centre National de Formation Professionnelle Continue	40
Conseil Arbitral des Assurances Sociales	40
Direction des Eaux et Forêts	40
Education Différenciée	40
Etat-Major de l'Armée	40
Lycée classique Echternach	40
Lycée de Garçons Luxembourg	40
Lycée du Nord Wiltz	40
Lycée technique - ECG	40
Lycée technique agricole Ettelbruck	40
Lycée technique d'Ettelbruck	80
Laboratoire National de Santé	40
MENFPS - Service Restaurants scolaires	280
Ministère d'Etat	40
Ministère de l'Economie	40
Ministère de l'Environnement	80
Ministère de la Famille-Servior	80
Ministère des Transports	40
Musée national d'Histoire naturelle	40
Musée national d'Histoire et d'Art	240
Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand	40
Police Grand-Ducale	80
Service central des Imprimés de l'Etat	40
Service national de la Jeunesse	20
Union des Caisses de Maladie	20
Total hommes-heures/semaine	**2000**

X. Le service des travailleurs à capacité réduite

Le service des travailleurs à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Il a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs concernés par cette loi.

En outre, il assure le secrétariat de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.

Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite participe activement dans la réalisation de bon nombre de reclassements internes, souvent en collaboration avec le médecin du travail compétent.

Le suivi des travailleurs bénéficiaires d'un reclassement externe est assuré conjointement par le Service Placement et le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM.

1. Commission mixte

La commission mixte des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, saisie par le médecin du travail compétent, décide du reclassement interne ou externe des travailleurs salariés, affiliés au titre de l'article 171, alinéa 1, sous 1), 5), 8), 11) et 12) du Code des assurances sociales et remplissant les conditions de stage prévues à l'article 186 du même code, qui n'ont pas été reconnus invalides au sens de l'article 187 du même code mais qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure présentent une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail.

La commission mixte se compose
- de deux délégués représentant les assurés
- de deux délégués des employeurs
- d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail
- d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi
- d'un délégué de l'Administration de l'Emploi.

Les membres de la commission mixte sont nommés pour une durée de quatre ans par le Ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

En cas de besoin, la commission mixte peut s'adjoindre toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de ses missions.

1.1. Les dossiers dont la commission mixte a été saisie

Depuis le 1er octobre 2002, entrée en vigueur de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle et jusqu'au 31 décembre 2003, la commission mixte a été saisie de 923 dossiers.

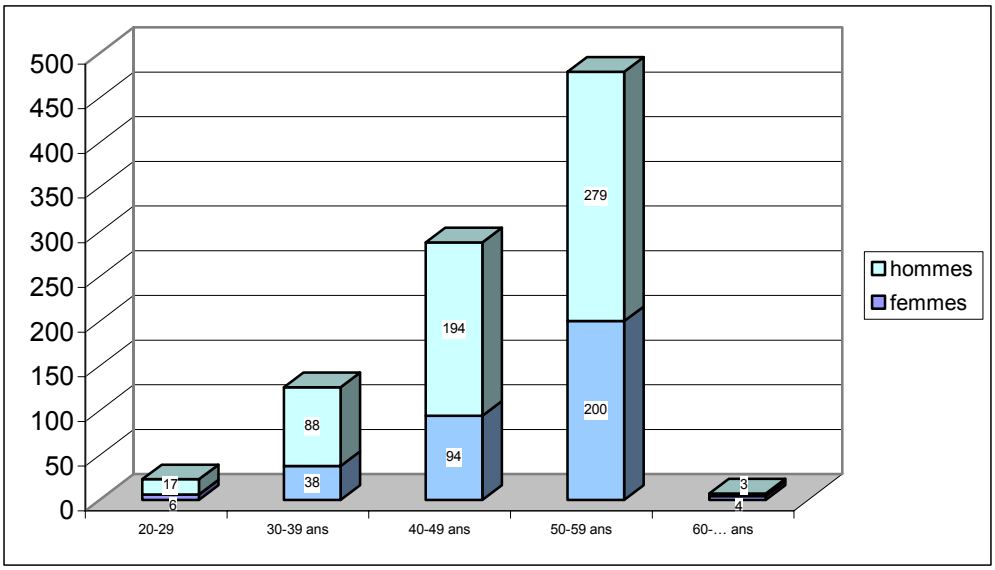
a. Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
0	Sans code NACE	64	27	91	9,86
01	Agriculture et chasse	0	4	4	0,43
02	Sylviculture et exploitation forestière	0	1	1	0,11
14	Autres industries extractives	0	4	4	0,43
15	Industries alimentaires	8	14	22	2,38
16	Industrie du tabac	3	1	4	0,43
17	Industrie textile	1	1	2	0,22
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	1	1	2	0,22
22	Edition, imprimerie, reproduction	2	4	6	0,65
24	Industrie chimique	1	6	7	0,76

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	1	30	31	3,36
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	0	11	11	1,19
27	Métallurgie	1	32	33	3,58
28	Travail des métaux	1	28	29	3,14
29	Fabrication de machines et équipements	0	1	1	0,11
31	Fabrication de machines et appareils électriques	0	2	2	0,22
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	11	0	11	1,19
36	Fabrication de meubles / industries diverses	0	2	2	0,22
37	Récupération	0	1	1	0,11
40	Production et distribution d'électricité, gaz, chaleur	2	2	4	0,43
45	Construction	5	171	176	19,07
50	Commerce et réparation automobile	3	20	23	2,49
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	12	41	53	5,74
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	32	15	47	5,09
55	Hôtels et restaurants	22	9	31	3,36
60	Transports terrestres	3	37	40	4,33
62	Transports aériens	2	8	10	1,08
63	Services auxiliaires des transports	2	6	8	0,87
64	Postes et télécommunications	6	1	7	0,76
65	Intermédiation financière	14	22	36	3,90
66	Assurance	1	1	2	0,22
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	1	0	1	0,11
70	Activités immobilières	1	1	2	0,22
71	Location sans opérateur	1	2	3	0,33
72	Activités informatiques	0	3	3	0,33
73	Recherche et développement	0	1	1	0,11
74	Services fournis principalement aux entreprises	46	30	76	8,23
75	Administration publique	26	17	43	4,66
80	Education	3	0	3	0,33
85	Santé et action sociale	51	8	59	6,39
90	Services collectifs, sociaux et personnels	2	6	8	0,87
91	Activités associatives	2	8	10	1,08
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	0	1	1	0,11
93	Services personnels	4	0	4	0,43
95	Services domestiques	5	0	5	0,54
99	Activités extraterritoriales	2	1	3	0,33
	Total	342	581	923	

b. Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés

	Femmes	Hommes	Total	%
20-29 ans	6	17	23	2,49
30-39 ans	38	88	126	13,65
40-49 ans	94	194	288	31,20
50-59 ans	200	279	479	51,90
60-… ans	4	3	7	0,76
total	342	581	923	100



c. Répartition des dossiers par sexe

Hommes : 581 (62,95 %)
Femmes : 342 (37,05 %)

d. Répartition des dossiers par statut :

Ouvriers : 752 (81,47 %)
Employés : 171 (18,53 %)

1.2. <u>Les décisions de la commission mixte</u>

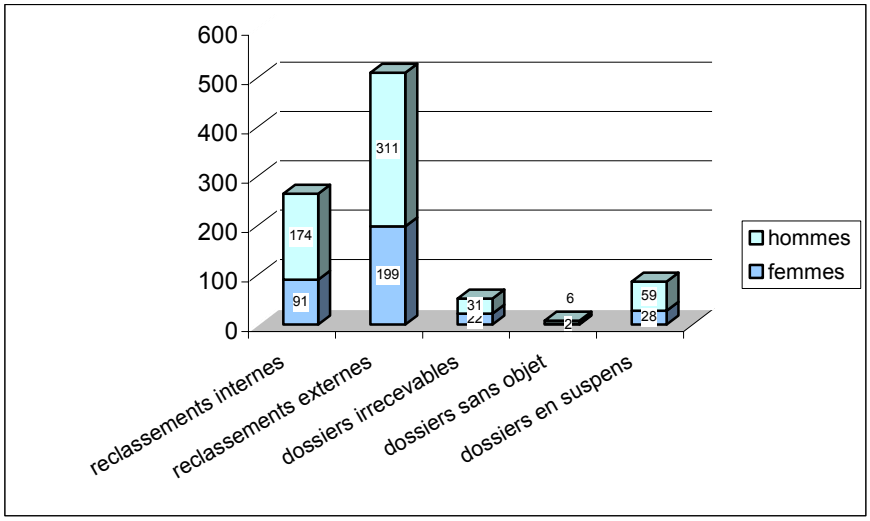
Depuis sa première séance en date du 20 décembre 2002 et jusqu'au 31 décembre 2003, la commission mixte a pris, lors de vingt-cinq séances :

265 décisions de reclassement interne et
510 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré 53 dossiers irrecevables et 8 dossiers sans objet.

Au 31 décembre 2003, quatre-vingt-sept des dossiers introduits à cette date se trouvaient en suspens.

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	91	174	265	28,71
Reclassements externes	199	311	510	55,25
Dossiers irrecevables	22	31	53	5,74
Dossiers sans objet	2	6	8	0,87
Dossiers en suspens	28	59	87	9,43
Total	342	581	923	100



1.3. Les reclassements internes

Dans le cadre d'activités d'information et de sensibilisation et en vue du reclassement interne des travailleurs concernés, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a effectué des visites auprès des 54 employeurs suivants :
Alfred Reckinger SA, Andreosso Marbres Sàrl, Aquatechnic Sàrl, Baatz Constructions Sàrl, Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch, Cactus-Bazar SA, Cegedel SA, Chauffage Sanitaire Schmit Nico Sàrl, CIGL Schifflange Centre d'initiative et de gestion local Asbl, CLCT Compagnie Luxembourgeoise de Chaudronnerie et de Tuyauterie SA, Cloos SA, Cogel SA, Comat SA, Constructions Siebenaller SA, Elth SA, Entreprise de construction Erpelding Sàrl, Entreprise de montage Jacques Streff Sàrl, Entreprises des Postes et Télécommunications, Eurest Luxembourg SA, Euro-Composites SA, Goodyear Luxembourg Tires SA, Gottschol Alcuilux, Grand Garage Jean Muller Sàrl, Hôtel Restaurant Keup Sàrl, IEE International Electronics & Engineering SA, llco Sàrl, Interkoener Sàrl, Interoute Sàrl, Jacob Frères Sàrl, Jean Lamesch Exploitation SA, Keller Norbert SA, Kihn SA, Luxair Société Luxembourgeoise de Navigation Aérienne SA, Luxguard II, Luxlait Association Agricole, Maes Luxembourg SA, Manufacture de Tabac Heintz Van Landewyck Sàrl, Menuiserie Morheng, Menuiserie Nicolas Russo Sàrl, Panelux SA, Para Press SA, Paul Wurth SA, Qualité Express SA, Rubbermaid Luxembourg Sàrl, Securicor Luxembourg SA, Sinico Romain, Société de constructions Générales JP Rinnen & Fils Sàrl, Société des Bétons Feidt Sàrl, Socimmo SA, Sodexho, Syndicat de l'Hôpital Intercommunal Differdange-Pétange-Bascharage, Technofibres SA, Villeroy & Boch Sàrl de Faïencerie de Septfontaines-lez-Luxembourg, Wickler Frères Exploitation Sàrl.

1.4. Les reclassements externes

Les décisions de reclassement externe se motivent comme suit :

1. au moment de la décision il n'existait plus de relation contractuelle avec l'employeur (en tout 49,41 %), le contrat de travail ayant pris fin soit par l'épuisement du droit aux indemnités pécuniaires de maladie (31,37 %), soit par un licenciement survenu avant la saisine de la commission mixte par le médecin du travail compétent (14,12%), soit par l'expiration d'un contrat à durée déterminée (3,14 %) ou encore la faillite de l'employeur (0,78 %) ;

2. l'employeur n'a pas d'obligation de reclassement interne (en tout 43,73 %), soit parce qu'il n'occupe régulièrement pas plus de 25 salariés (35,69 %), soit qu'il respecte l'obligation prévue à l'article 5 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés (8,04 %) ;

3. le reclassement interne est jugé inopportun, notamment au vu des avis médicaux figurant au dossier (4,90 %) ;

4. l'employeur est dispensé du reclassement interne conformément à l'article 3 paragraphe (1) de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle (1,96 %).

La pension d'invalidité ou de vieillesse a été attribuée à 14 personnes pour lesquelles le reclassement externe avait été décidé, 43 bénéficiaires d'un reclassement externe ont trouvé un nouvel emploi, 1 personne concernée s'est établie à son propre compte et les dossiers de 36 personnes ont été clôturés soit pour absence, soit suite à la demande des personnes concernées.

La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	%
Luxembourg	150	189	339	66,47
Allemagne	10	19	29	5,69
Belgique	16	39	55	10,78
France	23	64	87	17,06
total	199	311	510	100

2. L'indemnité compensatoire :

Au 31 décembre 2003, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM a été saisie de 138 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

120 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne
18 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

A la même date, 8 employeurs avaient introduit une demande en obtention d'une participation au salaire sur base de l'article 7 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

3. L'indemnité d'attente

Un dossier a été continué à la caisse compétente en vue de l'attribution de l'indemnité d'attente**.**

Chapitre 3 : Participation de l'ADEM au réseau EURES (European Employment Services)

I. Structures et objectifs

EURES est un réseau européen des services publics de l'emploi dont le but est de faciliter la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne (UE) et dans l'Espace Economique Européen (EEE), contribuant ainsi au développement d'un véritable marché de l'emploi européen. La base juridique est le règlement modifié (CEE) N°1612/68 du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté.

Le réseau EURES a été mis officiellement en place le 17 novembre 1994 dans le cadre de la Semaine de l'Emploi organisée à Bruxelles.

EURES offre trois types de services :

- information,
- conseil,
- placement.

EURES fonctionne sur la base d'un partenariat entre la Commission via son Bureau Européen de Coordination, les Services Publics pour l'Emploi des 25 (15 + 10 au 1er mai 2004) Etats membres ainsi que de la Norvège et de l'Islande. D'autres organismes concernés par la mobilité de la main-d'œuvre participent aussi au réseau EURES. Par ailleurs, dans les régions transfrontalières, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales prennent part également pleinement aux projets EURES mis en place dans ces zones**.**

Son objectif est d'informer, d'orienter et de conseiller les personnes qui souhaitent suivre une formation ou trouver un emploi en Europe. EURES fournit également des informations aux employeurs à la recherche de personnel et désireux d'élargir le champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

Il sert à la fois d'agence pour l'emploi à l'échelle européenne et de forum pour l'examen, au niveau opérationnel, des questions liées à l'emploi en Europe. Il a également pour vocation de faciliter les liens entre les autres initiatives de l'Union européenne (actions de formations, initiatives communautaires du Fonds Social Européen) et le monde du travail et de devenir un cadre transnational d'échange d'expériences.

Cet objectif figure parmi les priorités de la Commission dans son Programme d'action sociale à moyen terme 1995-1997.

Il est renforcé par le protocole d'accord signé en 1998 entre les SPE, qui intègre pleinement EURES dans toutes les actions relevant de la politique européenne de l'emploi. Ainsi, dans leur déclaration commune de mission de 1998, les Directeurs des SPE de l'UE/EEE ont convenu de renforcer leur coopération au niveau européen, notamment en ce qui concerne

l'exploitation de la pleine capacité du réseau EURES en tant qu'instrument commun des SPE pour soutenir la libre circulation des travailleurs et réaliser le marché du travail européen.

Le dispositif est actuellement régi par la Charte EURES décidée par la Commission le 4 avril 2003, sur base de DÉCISION DE LA COMMISSION du 23/12/2002 mettant en œuvre le règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil en ce qui concerne la compensation des offres et des demandes d'emploi.

Les structures EURES se caractérisent aussi par une action focalisée sur des régions déterminées qui connaissent des flux transfrontaliers importants et forment des bassins d'emploi transnationaux ou qui connaissent une interpénétration des économies régionales. Ces structures transfrontalières, appelées EURES Transfrontaliers, s'appuient sur un partenariat volontaire implanté localement. Leurs missions consistent à diffuser des offres à vocation communautaire et des demandes d'emploi, à informer sur les conditions de travail, à échanger des informations sur la formation professionnelle et à favoriser la concertation sur la problématique du marché de l'emploi, grâce aux liens qui se nouent entre les différents partenaires de part et d'autre de la frontière.

II. Missions et moyens

EURES :

- facilite l'accès à l'information relative aux offres et demandes d'emploi dans les pays de l'Espace Economique Européen;
- fournit les renseignements généraux sur les conditions de vie et de travail, d'emploi et sur les marchés du travail;
- fournit des informations utiles à l'exercice d'une profession dans un autre Etat de l'Espace Economique Européen: conditions de séjour, facilités offertes aux travailleurs transfrontaliers, législation sociale, etc.;
- aide les entreprises à recruter au niveau européen;
- permet à chaque membre du réseau d'accéder aux deux bases de données diffusées par le Bureau Européen de Coordination;
- permet aux conseillers EURES de communiquer entre eux et avec le Bureau de Coordination grâce à un système de messagerie électronique.

EURES est animé par une équipe de plus 500 conseillers EURES chargés de dispenser l'information auprès du public et des entreprises. Spécialistes du marché de l'emploi, les conseillers EURES sont nommés par les services de l'emploi et les autres partenaires du réseau. Leur rôle est de faciliter les contacts entre les candidats à la mobilité internationale et les employeurs désireux d'élargir leur champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

III. EURES au Luxembourg

1. Structure

L'ADEM participe au réseau EURES en partenariat avec le CEPS/INSTEAD.

Les activités sont

- transnationales : collaborations entre les SPE de l'UE/EEE,

- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLR.

L'EURES Transfrontalier PED (Pôle Européen de développement) a été mis en place en 1993 et s'étend sur trois régions : la Lorraine, le Grand-Duché de Luxembourg et la Province de Luxembourg.

Son cadre géographique dépasse donc de loin celui du PED stricto sensu puisqu'il couvre une superficie totale de 30.573 km^2, soit pratiquement l'équivalent de la Belgique ! Il concerne également une population de près de trois millions d'habitants.

Son origine remonte à l'euroguichet social du PED, créé à l'initiative des organisations syndicales du PED.

Comme toute structure transfrontalière, il constitue un partenariat local et volontaire s'appuyant sur la collaboration entre divers partenaires :

1. les 3 services publics de l'emploi (ADEM, ANPE, FOREM) ;
2. les organisations patronales (FEDIL pour le Luxembourg) ;
3. les organisations syndicales (LCGB et OGB-L pour le Luxembourg).

L'EURES Transfrontalier SLLR étend ses activités sur la Lorraine, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg (depuis 1997).

Pour les deux EURES, le partenariat est similaire et les organismes luxembourgeois sont les mêmes.

2. Réalisations et actions au Luxembourg

2.1. Les échanges d'offres d'emploi et la collaboration entre SPE des zones frontalières

L'ADEM met à la disposition du réseau certaines offres d'emploi à caractère international émises par les entreprises qui ne trouvent pas certaines qualifications sur le marché du travail local ou régional.

Les représentants des SPE se rencontrent plusieurs fois par an dans le but d'harmoniser leurs approches, en échangeant de bonnes pratiques.

Les SPE concernés réalisent aussi diverses activités en commun. Il s'agit par exemple d'actions communes lors de recrutements ou de licenciements en nombre. Ces collaborations sont considérées comme un exemple de bonnes pratique par la Commission européenne.

2.2. Les conseillers EURES

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six sont mis à la disposition du réseau par l'ADEM : trois à Luxembourg, un à Diekirch, un à Wiltz, un à Esch-sur-Alzette. Ils assistent les entreprises dans leurs recherches de qualifications non disponibles sur le marché national. En complémentarité des conseillers syndicaux et patronaux, ils aident les travailleurs frontaliers ou résidents étrangers à résoudre les problèmes liés à la circulation des travailleurs migrants de l'UE.

Outre ces missions, il y a lieu de relever diverses activités auxquelles des collaborateurs de l'ADEM ont participé :

Janvier

28 - Information et promotion EURES à la chaîne radio Eldoradio

Mars

12 au 18 - Europatage-Arbeitsamt Saarbrücken, Kaiserslautern, Mainz, Trier, ANPE Metz
27 – Information sur marché de travail luxembourgeois au Carl Duisberg Center à Saarebruck

Mai

8 - Présence au stand Luxembourg lors de l'Europatag à Trêves
21 - Permanence de l'Adem à l'Arbeitsamt Trêves
27 - Présence au stand Luxembourgeois lors de l'Europatag à Saarburg

Juin

13 et 14 - Atelier sur le Luxembourg à Marseille
16 et 17 - Atelier sur le Luxembourg à Nice

Juillet

1 et 2 – Organisation du séminaire annuel des Services Publics de l'Emploi (SPE) de la Grande Région à Mondorf-les-Bains

Novembre

6 et 7 - Stand EURES à la foire de l'Etudiant à Luxembourg

Décembre

5 - Séminaire de concertation avec les SPE allemands (Trêves, Bitbourg, Sarrbourg) à l'agence ADEM de Diekirch

2.3. Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans les qualifications des Technologies de l'Information et de la Communication, une enquête auprès des affiliés de la FEDIL, de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce et de l'Association des Banques et Banquiers - Luxembourg a été menée en 2003.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports et le CPOS (Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaire).

Les résultats font l'objet d'une plaquette rendue publique lors de la Conférence de Presse organisée par la FEDIL le 10 mars 2004.

2.4. La cellule EURES et l'observation du marché de l'emploi transfrontalier.

L'ADEM, avec sa cellule EURES, fait partie du réseau des instituts et organismes qui étudient le marché régional du travail.

En particulier, l'ADEM a participé aux activités du groupe de travail du Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR) dont les travaux portent sur la création d'un Observatoire Interrégional de l'Emploi.

On peut rappeler que la création de cet observatoire a été décidée, sur proposition du Comité Economique et Social de la Grande Région lors du 4e Sommet des Exécutifs de la Grande Région le 19 novembre 1998. Cette décision a été concrétisée à l'occasion du 6e Sommet de la Grande Région le 12 novembre 2001 à Mondorf.

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi a pour objectif de réunir les informations relatives au marché du travail dans la Grande Région, de les comparer et de les interpréter, afin d'en déduire des conclusions structurelles et de politique d'emploi pour la Grande Région.

D'un point de vue du contenu, les missions de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi se divisent en deux volets conjoints : les statistiques du marché du travail et l'analyse du marché du travail.

La définition exacte des travaux confiés à l'Observatoire est laissée aux responsables politiques de la Grande Région, la présidence du Sommet assurant de son côté une fonction de coordination au travers d'un groupe de travail spécifique assurant la fonction de Comité de Pilotage de l'Observatoire.

Concernant l'analyse du marché du travail, un réseau d'instituts spécialisés de la Grande Région a été mis en place permettant d'assurer dès le départ l'aspect interrégional du travail. Ce réseau se compose des acteurs suivants :

Sarre et Rhénanie-Palatinat	INFO-institut
Lorraine	CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine OREFQ
Luxembourg	Cellule EURES de l'ADEM
Wallonie	Observatoire wallon pour l'emploi
Communauté germanophone de Belgique	Abeo Ostbelgien

L'INFO-Institut de Saarbrücken a été chargé de la coordination de l'analyse du marché du travail.

Les activités de l'année 2003 ont consisté à mettre à jour le matériel statistique existant et à réaliser une analyse structurelle du marché du travail, notamment en fonction des secteurs économiques. Les conséquences de l'évolution démographique ont retenu plus particulièrement l'attention des analystes.

Le projet a pour objectif de permettre d'établir des données comparatives, différenciées et actuelles sur la situation du marché du travail dans la Grande Région.

2.5. La Cellule de Recherche EURES de l'ADEM et le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

Avec le soutien de la Commission, l'ADEM a mis en place en 1994 un Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg dans les locaux du CEPS/INSTEAD à Differdange. Depuis avril 2000, une antenne du Centre de Ressources fonctionne dans les locaux du siège central de l'ADEM, à Luxembourg.

Un centre similaire fonctionne sous la forme d'une association depuis le 1er janvier 1994 à Metz : il s'agit du Centre de Ressources et de Documentation (CRD) des EURES Transfrontaliers de Lorraine.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers EURES des EURES Transfrontaliers et accessibles au public.

Des documents d'informations et d'analyses sont mis à la disposition de tous les acteurs.

a) ***Le site*** ***www.eureslux.org*** , trilingue français – allemand – anglais contient des informations sur le marché du travail et les conditions de vie et de travail dans les entités de la Grande Région.

b) Des ***bases de données*** sur les paramètres sociaux en vigueur dans la Grande Région et une bibliographie relative à la mobilité transfrontalière complètent le travail d'information. Ces bases sont également accessibles via le même site.

c) Des publications relatives au marché du travail et au conditions de vie et de travail, dans le cadre des informations à fournir à la Commission en ces matières :

- La procédure de conclusion des conventions collectives de travail au Luxembourg, AGEFI, n°12/154, janvier 2003 ;

- Grossregion : Grenzgängertum Heute und Morgen. Ein Merkmal des Arbeitsmarkts in der Grossregion, Editus, Luxembourg, janvier 2003 ;

- Les qualifications de demain dans l'industrie. Résultats d'une enquête de la FEDIL auprès des entreprises industrielles du Grand-Duché de Luxembourg en 2002-2003. Un partenariat FEDIL – ADEM – Chambre de Commerce – EURES – Ministère du Travail et de l'Emploi – Ministère de l'Education Nationale – EURES – Programme Leonardo, Luxembourg, février 2003 ;

- Le travail intérimaire au Luxembourg. Un véritable marché transfrontalier, Differdange, mars 2003 ;

- Fiche pratique : L'imposition sur le revenu, mars 2003 ;

- Fiche pratique : Les conditions de séjour, mars 2003 ;

- L'emploi frontalier au Luxembourg. Une aire de recrutement qui dépasse largement les régions limitrophes, Forum Entreprises, n°28, Luxembourg, mars-avril 2003 ;

- Le dialogue social au Luxembourg. Deuxième niveau : l'organisation des relations industrielles, nouvelle édition mise à jour, Differdange, juin 2003 ;

- La reconnaissance des diplômes, Entreprises magazine, n°01, septembre-octobre 2003 ;

- A quelles prestations familiales, avez-vous droit ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;

- Accidents du travail et maladies professionnelles : quelles formalités, quelles indemnités ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;

- Que faire en cas d'invalidité ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;

- A quelles allocations de chômage pouvez-vous prétendre et dans quel pays ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;

- Maladie-maternité : comment êtes-vous couvert ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;

- Votre retraite : comment est-elle calculée ?, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;

- La Grande Région, première zone d'emploi frontalier en Europe…après la Suisse, Entreprises Magazine, n°1, septembre-octobre 2003 ;

- L'organisation des relations industrielles au Luxembourg, Entreprises Magazine, n°2, novembre-décembre 2003.

La plupart de ces publications sont téléchargeables à partir du site www.eureslux.org.

Inspection du Travail et des Mines

Chapitre 1 : Les activités de l'Inspection du Travail et des Mines

I. Examen et appréciation statistiques de l'ensemble des activités du service

1. Les chiffres susceptibles de concrétiser le champ d'action de l'Inspection du travail et des mines:

   - Le nombre d'entreprises par branche d'activité
   - La liste des 30 principales entreprises et des employeurs publics

2. Relevé des visites de contrôle et d'inspection routinières dans les principales entreprises des divers secteurs d'activités

3. Visites et interventions

---

1. Les chiffres susceptibles de concrétiser le champ d'action de l'Inspection du travail et des mines:

Nombre d'entreprises par branche d'activité 2003
(situation janvier)

Section	Libellé	Nombre des entreprises
A	Agriculture, chasse, sylviculture	141
C	Industries extractives	12
D	Industrie manufacturière	964
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	57
F	Construction	1 952
G	Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques	7 142
H	Hôtels et restaurants	2 610
I	Transports et communications	1 426
J	Activités financières	1 056
K	Immobilier, location et services aux entreprises	7 240
M	Education	153
N	Santé et action sociale	48
O	Services collectifs, sociaux et personnels	1 208
Total		**24 009**

Source: STATEC; Le Luxembourg en chiffres, 2003

Liste des principales entreprises et des employeurs publics

(Situation au 1.1.2003)

	Nom	Activité	Effectif
	État		19654
	Ville de Luxembourg		3225
1	ARCELOR S.A.	Produits sidérurgiques	6770
2	Groupe Cactus	Supermarchés	3610
3	Goodyear Luxembourg	Pneumatiques	3530
4	CFL, Chemins de Fer Luxembourgeois	Transports	3270
5	Groupe DEXIA BIL	Banque	2990
6	P&T Luxembourg	Postes et télécommunications	2770
7	Banque Générale du Luxembourg S.A.	Banque	2530
8	Groupe Luxair	Transport aérien de personnes	2300
9	Groupe Pedus	Entreprise de nettoyage, restauration de collectivités	2030
10	Banque et Caisse d'Épargne de l'État	Banque	1700
11	Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	1390
12	Kredietbank S.A. Luxembourg	Banque	1280
13	Dupont de Nemours (Luxembourg) S.à.r.l.	Matières plastiques, non-tissées	1260
14	Groupe Guardian	Verre plat, verre pour automobile	1240
15	Groupe Clearstream	Services auxiliaires financières	1180
16	Cargolux Airlines International S.A.	Transport aérien de fret	1080
17	Hôpital de la Ville d'Esch	Activités hospitalières	1010
18	SERVIOR	Établissement public, centres, foyers et services pour personnes âgées	1000
19	Securicor Luxembourg S.A.	Surveillance, installations de sécurité	950
20	Groupe Saint-Paul	Imprimerie, édition, diffusion	940
21	Groupe BNP Paribas Luxembourg	Banque, gestion de fonds, fiduciaire	910
22	Compass Group Luxembourg	Restauration collective, nettoyage	900
23	Groupe PriceWaterhouseCoopers	Réviseurs d'entreprises	900
24	Groupe Courtheoux / Match / Profi	Supermarchés	890
25	Securitas S.A. (v.c. Securitas	Surveillance,	850

	Technologies S.à.r.l.)	installations de sécurité	
26	Crédit Européen S.A.	Banque	840
27	Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Gestionnaire de services d'aide et de soins en faveur du maintien à domicile	820
28	Groupe Sodexho Luxembourg	Restauration collective, exploitation de maisons de retraite	790
29	Nettoservice S.A.	Nettoyage	780
30	Groupe CERATIZIT	Métallurgie et mécanique	770

Source: STATEC; Le Luxembourg en chiffres, 2003

2. Relevé des visites de contrôle et d'inspection routinières dans les principales entreprises des divers secteurs d'activités

Numéro d'ordre	Désignation des diverses branches d'activités	Nombre d'entreprises considérées	Total des visites effectuées
1	Agriculture, chasse, services annexes	13	17
2	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	6	8
3	Pêche, aquaculture		
4	Extraction de produits énergétiques		
5	Extraction d'hydrocarbures, services annexes		
6	Autres industries extractives	2	4
7	Industries alimentaires	28	44
8	Industrie textile	1	1
9	Industrie d'habillement et de fourrures		
10	Industrie du cuir et de la chaussure		
11	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	8	14
12	Industrie du papier et du carton	4	4
13	Edition, imprimerie, reproduction	11	12
14	Cokéfaction, raffinage, industrie nucléaire		
15	Industrie chimique	5	6
16	Industrie du caoutchouc et des plastiques	8	11
17	Fabrication d'autres minéraux non-métalliques	10	10
18	Métallurgie	14	35
19	Travail des métaux	25	39
20	Fabrication de machines et équipement	4	4
21	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	2	2
22	Fabrication de machines et appareils électriques	1	1
23	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication		
24	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie		
25	Industrie automobile	5	5
26	Fabrication de meubles, industries diverses	1	1
27	Industries diverses	9	11
28	Récupération	1	1
29	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	5	9
30	Captage, traitement et distribution d'eau		
31	Construction	288	301
32	Commerce et réparation automobile	26	29
33	Commerce de gros et intermédiaires de commerce	38	39
34	Commerce de gros alimentaire	23	27
35	Commerce de détail alimentaire	26	31
36	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	7	7
37	Hôtels et restaurants	284	314
38	Transports et communications	32	35
39	Transport par eau		
40	Transport aérien	14	16
41	Services auxiliaires de transports	12	14
42	Postes et télécommunications	2	2
43	Intermédiation financière	22	43
44	Assurances	6	9
45	Auxiliaires financiers et d'assurances	6	11
46	Activités immobilières	9	9
47	Location sans opérateur	1	2
48	Activités informatiques	14	22
49	Recherche et développement	1	3
50	Services fournis principalement aux entreprises	71	98

51	Administration publique	6	16
52	Education	10	11
53	Santé et action sociale	11	13
54	Assainissement, voirie et gestion des déchets	9	11
55	Activités récréatives, culturelles et sportives	8	13
56	Services personnels	53	80
57	Services domestiques	9	10
58	Activités extraterritoriales		
59	Divers commerces	31	32
60	Autres activités	14	14
	TOTAL	**1196**	**1451**

Annotation:
Pour certaines branches, le nombre d'entreprises indiqué ne prévoit que les noms des diverses chaînes ou des divers groupes et non pas la quantification de leurs établissements dispersés où des visites ont cependant été effectuées.

3. Visites et interventions

1. Les nombreuses réclamations écrites et verbales adressées à l'Inspection du Travail et des Mines pendant la période considérée ont donné lieu aux interventions relevées dans le tableau ci-après:

Objets des réclamations	
Salaires	268
Congédiement et préavis de licenciement	72
Durée du travail, heures supplémentaires	129
Repos hebdomadaire	90
Congé	118
Jours fériés légaux	34
Hygiène et sécurité dans les entreprises	207
Délégations du personnel	126
Enquêtes d'accidents	299
Travail des femmes et des enfants	35
Congé parental	26
Harcèlement sexuel	7
Harcèlement moral	7
Divers	209

nombre de plaintes adressées à l'ITM de la part des délégué(e)s à l'égalité et objet des plaintes : 0

Ces chiffres ne tiennent pas compte des réclamations traitées et des informations données aux bureaux des réclamation des différentes agences lors des permanences des contrôleurs.

II. Demandes d'autorisation d'exploitation introduites de 1999 – 2003 (Loi (modifiée) du 10.06.1999)

Année	*Classe1*	*Classe 3*	*Classe 3A*	*Article 31*	*Total*
1999 *(01.08.– 31.12.)*	*208*	*51*	*316*	*7*	*582*
2000	*512*	*409*	*775*	*281*	*2.077*
2001	*596*	*196*	*776*		*1.568*
2002	*600*	*280*	*1.342*		*2.222*
2003	*614*	*295*	*1.295*		*2.204*

Amiante : Fort accroissement des dossiers d'assainissement

La fabrication et la mise sur le marché de produits contenant de l'amiante sont interdits au Luxembourg, seuls les travaux de désamiantage sont autorisés sous certaines conditions. Ces travaux sont sujets à la loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés et au règlement grand-ducal du 15 juillet 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail (tel que modifié par le règlement grand-ducal du 21 avril 1993.

L'Inspection du travail et des mines a élaboré des prescriptions de sécurité et de santé types ainsi que des formulaires de demande type accessible au site Internet de l'ITM, classeur amiante.

Les organismes agrées chargés de la surveillance des chantiers d'enlèvement d'amiante sont Luxcontrol et AIB-Vincotte (Luxembourg).

Année	**Nombre de plan de travail**	**Nombre de dossiers " amiante "**
1999	32	/
2000	46	30
2001	62	34
2002	105	65
2003	149	104

On constate un nombre croissant de chantiers ainsi que le nombre des firmes qui interviennent dans des travaux qui impliquent des fibres d'amiante. Il devient dés lors très important d'assurer une information et formation adéquate des travailleurs.

Ainsi, sur initiative de la Fédération des Maîtres Couvreurs, une journée de formation a été organisée sur le thème d'assainissement toitures, de toit en amiante, ciment, travaux en hauteur par la Chambre des Métiers en collaboration avec l'Inspection du travail et des mines.

III. Rapport des activités du détachement des Douanes et Accises auprès de l'Inspection du Travail et des Mines de l'année 2002

Les agents de la Division Attributions Sécuritaires ont participé activement à la planification et à la coordination d'actions coups de point dans plusieurs domaines, notamment :

- la Sécurité et Santé (les chantiers) ;
- le Détachement des Entreprises étrangères ;
- le contrôle des autorisations sur les établissements classés, insalubres ou incommodes;
- les établissements stables ;
- le travail clandestin.
- le domaine pyrotechnique

Dans le cadre de la santé et la sécurité au travail, 1244 travailleurs et employés ont été contrôlés et des fiches de contrôle établies lors de chaque intervention de la douane ont été transmises aux médecins responsables par le biais d'un agent de notre division.

En matière de détachement de travailleurs d'entreprises étrangères sur le territoire du Grand-Duché des actions de grande envergure se sont déroulées notamment à partir du mois d'octobre où près de 950 entreprises ont été contrôlées. Ces actions se sont déroulées principalement dans le secteur bâtiment et 89 entreprises ont été sommées d'arrêter leur activité immédiatement. Grâce à une bonne collaboration avec le service détachement de l'ITM des interventions efficaces et spontanées ont pu être réalisées.

Dans ce contexte, il faut souligner que ces actions ont été exercées exclusivement par les brigades motorisées et les contrôleurs et inspecteurs de l'Inspection du Travail et des Mines.

Dans le cadre des dossiers d'autorisations de nouvelles installations en matière d'établissements insalubres ou incommodes 223 demandes d'autorisations de la classe 3A ont été traités dont 5 de la classe 1. En plus 117 rapports de contrôle de grues, d'ascenseurs et de réservoirs à gaz s'ajoutent à ces faits, ainsi que la rédaction de 30 lettres en correspondance avec des accidents de travail, sinistres et fermetures de chantiers.

De cette façon 1110 contrôles ont été enregistrés qui se composent comme suit ;

- - chantiers 943
- - grues 47
- - ascenseurs 12
- - rés. à gaz 58
- - pyrotechnique 40

1 procès-verbal a été dressé en matière de marquage de jouets, 5 ont été établis lors des contrôles « pyrotechniques » à la fin de l'année 2003 ;

Dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, 1244 travailleurs et employés ont été contrôlés et des fiches de contrôle établies lors de chaque intervention de la douane ont été transmises aux médecins responsables par le biais d'un agent de notre division. 30 établissements ont été sommés de se mettre en conformité, 11 procès-verbaux ont été dressés.

IV. Législation luxembourgeoise en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail – publiée en 2003

Règlement grand-ducal du 10 février 2003 modifiant le règlement grand-ducal du 22 janvier 1996 concernant la liste des substances visées à l'article 13 point 1 cinquième tiret de la loi du 15 juin 1994 ; - relative à la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses ; - modifiant la loi du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses. (Mémorial A-26-2003, p. 420)

Règlement grand-ducal du 7 mars 2003 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 16 juillet 1999 portant nomenclature et classification des établissements classés (Mémorial A-48 du 17.04.2003).
Texte coordonné de la nomenclature des établissements classés, tel qu'il résulte du règlement grand-ducal du 16 juillet 1999 portant nomenclature et classification des établissements classés (Mémorial A-169 du 26.11.2003).

Règlement grand-ducal du 4 avril 2003 relatif aux installations à câbles transportant des personnes (Mémorial A-54 du 29.04.2003).

Règlement grand-ducal du 7 juillet 2003 portant onzième modification de l'annexe 1 de la loi modifiée du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses (Mémorial A-110 du 12.08.2003).

Règlement grand-ducal du 7 juillet 2003 portant douzième modification de l'annexe 1 de la loi modifiée du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses (Mémorial A-110 du 12.08.2003).

Règlement grand-ducal du 7 juillet 2003 portant treizième modification de l'annexe 1 de la loi modifiée du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses (Mémorial A-110 du 12.08.2003).

Loi du 18 juillet 2003 portant modification des articles XXIV et XXX de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Mémorial A-102 du 24.07.2003).

Loi du 19 novembre 2003 modifiant la loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés (Mémorial A-169 du 26.11.2003).

Loi du 19 décembre 2003 portant 1. réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements; 2. transposition de la Directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la Directive 77/187/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements telles qu'elles

ont été codifiées et abrogées par la Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001; 3. modification de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes; 4. modification de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (Mémorial A-182 du 23.12.2003)

Loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Mémorial A-195 du 31.12.2003).

V. Publication de nouvelles conditions types ITM

En 2003 les conditions types suivantes ont été mises en vigueur /modifiées :

1) Des prescriptions qui ont été établies en collaboration étroite avec le Service Incendie et Ambulance de la Ville de Luxembourg et avec le support d'un bureau spécialisé étranger.

ITM-CL 501.1
Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions générales –
Bâtiments moyens

ITM-CL 502.1
Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions générales –
Bâtiments bas

ITM-CL 503.1
Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions générales –
Bâtiments élevés

ITM-CL 511.1
Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions spécifiques –
Bâtiments administratifs

ITM-CL 521.1
Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions spécifiques –
Restaurant recevant plus de 50 personnes

ITM-CL 554.1
Prescriptions de sécurité incendie - Dispositions spécifiques –
Salles de Spectacles

ITM-CL 534.1
Prescriptions de sécurité incendie- Dispositions spécifiques –
Parkings couverts

2) D'autres conditions types ITM publiées /modifiées en 2003 :

ITM-FL 189.9
Les coordinateurs en matière de sécurité et de santé au travail (Liste des personnes ayant suivi des cours en matière de)

ITM-AM 356.1
Texte coordonné du règlement grand-ducal du 3 février 1992 relatif à la sécurité des jouets

ITM-CL 357.1
Engins et accessoires de levage de toute sorte mis à disposition par location ou leasing

ITM-CL 358.1
Blitzschutz - Sicherheitsvorschriften

ITM-CL 359.1
Eoliennes - Prescriptions de sécurité types

Ecole Supérieure du Travail

En tant qu'instrument de formation postscolaire, l'Ecole Supérieure du Travail a pour mission de dispenser, le cas échéant en collaboration avec d'autres instituts d'enseignement luxembourgeois, aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant à l'acquisition, au perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture.

Cet enseignement est organisé au moyen de cours du soir, de cours de fin de semaine et de cours de semaine.

Alors que les cours du soir et de fin de semaine sont accessibles à tous les travailleurs, salariés ou indépendants, les cours de semaine sont réservés aux seuls délégués titulaires du personnel des entreprises bénéficiant d'un congé-formation au titre de l'article 26 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

Chapitre 1 : Formation

I. Cours à l'intention des délégués du personnel

Aux termes de l'article 26, paragraphe (1) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel "l'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs".

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder le bénéfice du congé-formation aux délégués titulaires qui en font la demande en vue d'effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Par la convention du 16 mai 1980 établie conformément à l'article 26 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs considèrent l'Ecole Supérieure du Travail comme l'enceinte appropriée pour l'organisation d'actions de formation susceptibles de donner lieu à l'octroi du congé-formation et, en particulier, reconnaissent l'Ecole Supérieure du Travail comme étant l'institution chargée de l'organisation des cours de formation spécialement destinés aux délégués du personnel.

Par ailleurs, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 16 mai 1980 a marqué son accord de principe à charger l'Ecole Supérieure du Travail de l'organisation de cette formation et à assurer le financement par des moyens budgétaires.

En 2003, 15 semaines de cours, soient 600 heures, ont été organisées à l'intention des délégués du personnel par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail. Les langues appliquées sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 8 cours ont été tenus en langue française.

Au total 437 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention en 2003 (221 aux cours en langue française et 216 aux cours en langue luxembourgeoise).

Les matières traitées en 2003 concernaient les domaines suivants:

1. Droit du travail
2. Sécurité au travail
3. Santé au travail
4. Les femmes et le marché de l'emploi
5. 2003: Année des élections sociales
6. La situation compétitive du Luxembourg dans le contexte Européen
7. Les juridictions sociales

26 conférenciers ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

En 1999, année de renouvellement des délégation du personnel, le nombre des inscrits aux activités de l'Ecole Supérieure du Travail s'élevait à 649 unités, effectif jamais atteint auparavant, dépassant de près 22% le nombre de participants de 1994, première année du mandat 1994/1999. De 1999 à 2003 le nombre des participants aux activités de l'école a diminué. Ce recul qu'on observe régulièrement au cours d'un même mandat, s'explique par le fait que le crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel est fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs. Il faut rappeler que les délégués occupés au sein d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou 51 et 150 travailleurs ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement une ou deux semaines par durée de mandat. Ainsi un certain nombre des délégués épuisent leur droit au congé-formation bien avant la fin de leur mandat, c'est-à-dire avant l'année 2003.

II. Cours du soir

Les cours du soir constituent un cycle de formation subdivisé en 3 années. L'enseignement d'une année s'étend sur 21 soirées comprenant chacune 2 heures.

Traditionnellement, cet enseignement est organisé alternativement dans différentes localités du pays afin de couvrir un auditoire aussi large que possible.

70 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2003/2004.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

- 1re année: 31 personnes à Luxembourg (42 heures)
- 2e année : 20 personnes à Dudelange (42 heures)
- 3e année : 19 personnes à Esch-sur-Alzette (42 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

1re année:
- assurance pension
- assurance maladie
- assurance accident
- assurance dépendance

2e année:
- droit constitutionnel
- droit du travail

3e année:
- sciences économiques

L'enseignement des cours du soir est assuré par 10 conférenciers spécialisés dans les matières respectives.

III. Cours de fin de semaine

Si les cours de fin de semaine ont principalement pour but d'approfondir et d'actualiser les connaissances antérieurement acquises aux cours du soir, ils constituent aussi un forum où sont abordés des thèmes d'actualité en relation avec la vie professionnelle, sociale et culturelle.

Au cours de l'année 2003, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 11 cours de fin de semaine (soient 100 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 281. 10 conférenciers ont assuré cet enseignement.

Les matières traitées en 2003 ont été les suivantes:

- Visites du Centre de Sciences et du Musée National d'Histoire Naturelle
- L'ordinateur : Premier contact (3 sessions)
- Mobbing au travail
- Mieux gérer son temps
- L'imposition au Grand-Duché de Luxembourg (2 sessions)
- Dispositions du code civil relatives aux lois fiscales en matière de régime matrimonial, de divorce et de successions (2 sessions).

IV. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Depuis 2000, l'Ecole Supérieure du Travail organise des actions de formation à l'intention des délégués à l'égalité conformément à l'article 11bis de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. La loi accorde au délégué à l'égalité 2 demi-journées de formation.

En 2003 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 2 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 43 personnes.

Le programme de cette activité était le suivant:

- Rappel sur les différentes législations en vigueur
- Gestion des conflits sur le lieu du travail
- La communication dans l'entreprise.

V. Formation spécifique relative aux élections sociales

Afin de répondre aux besoins de formation relatifs aux élections sociales qui se sont déroulées en 2003, une formation spécifique traitant cette matière a été offerte au cours du deuxième semestre 2003. Ainsi deux séances de formation à raison de 4 heures par séance ont été organisées.

Le programme était le suivant:

1. La délégation du personnel
   - Elections des délégations du personnel
   - La délégation du personnel: la procédure électorale
   - Le comité mixte d'entreprise et le conseil d'administration
   - Le comité mixte d'entreprise européen.

2. Les différentes structures à élire
   - au niveau des chambres professionnelles
   - au niveau des assurances sociales.

La formation a été assurée par 3 chargés de cours. 78 personnes s'étaient inscrites dont 67 hommes et 11 femmes.

VI. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire

Un règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main d'oeuvre, stipule que la qualification professionnelle visée dans la loi précitée résulte de la participation à une formation ainsi que de la réussite à un test d'aptitude dans les matières faisant l'objet de ladite formation. Le même règlement grand-ducal retient que la formation et le test d'aptitude sont assurés par l'Ecole Supérieure du Travail.

Aussi l'Ecole Supérieure du Travail a-t-elle organisé en 2003 une formation et un test d'aptitude dans le cadre de la procédure d'autorisation d'une entreprise de travail intérimaire.

En 2003, 24 personnes se sont inscrites à ces cours et 16 candidats ont participé aux tests d'aptitude.

Le total des heures de cours organisées à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire s'élève à 42 dont 28 heures en matière de droit du travail et 14 heures en matière de sécurité sociale.

Deux chargés de cours ont assuré cette formation.

En conclusion:

Au total, 933 personnes s'étaient inscrites aux différentes activités organisées par l'Ecole Supérieure du Travail. Le nombre des chargés de cours des secteurs public et privé s'élevait au total à 54.

L'ensemble de ces activités représentaient 892 heures de formation.

Chapitre 2 : Conseil administratif

Au cours de l'année 2002, le Conseil administratif de l'Ecole Supérieure du Travail s'est réuni trois fois afin d'arrêter les programmes des cours à organiser.

Chapitre 3 : Statistiques

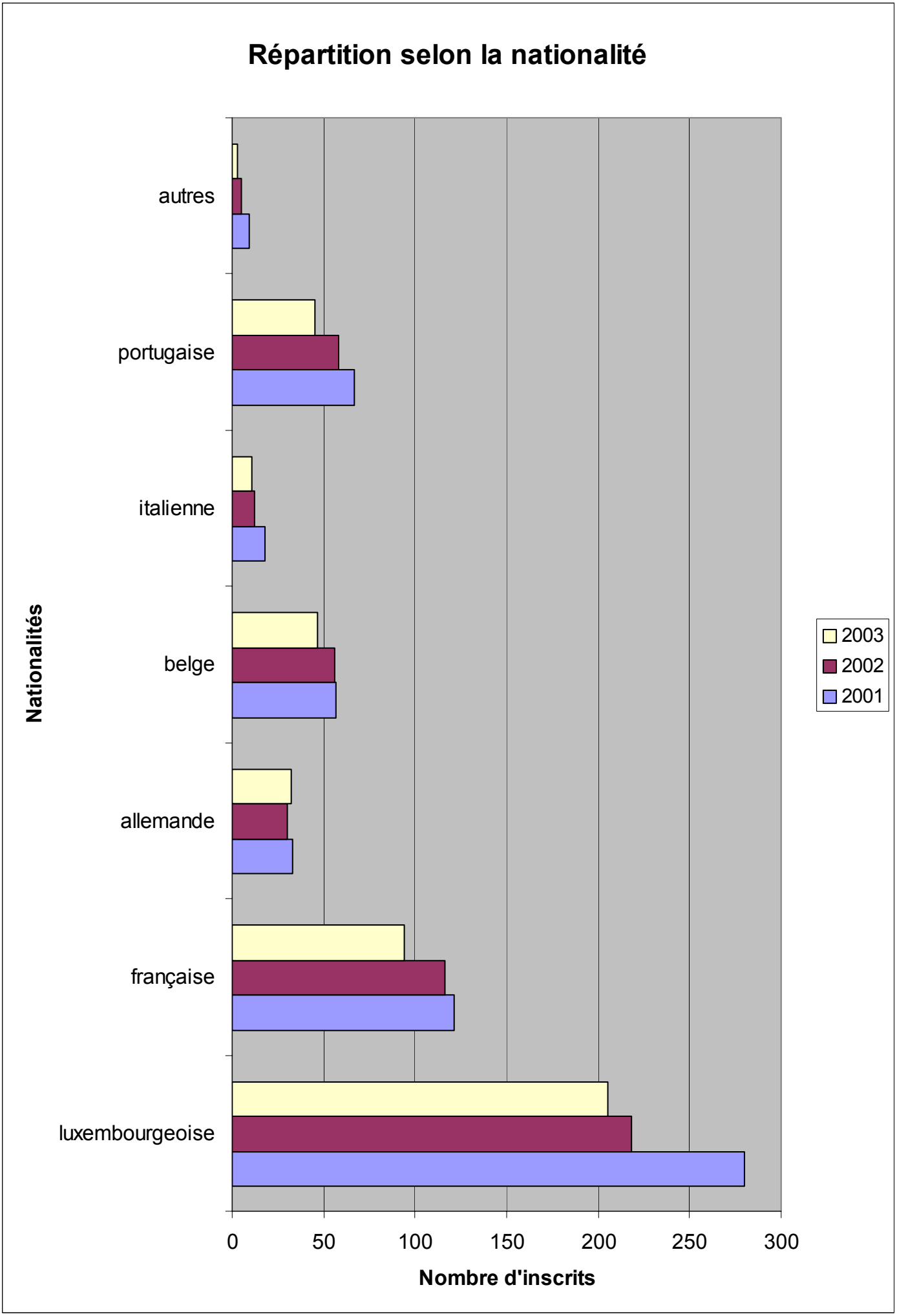
I. Cours à l'intention des délégués du personnel

1. Répartition selon le sexe

	2001		2002		2003	
Hommes	464	79%	391	79%	346	80%
Femmes	121	21%	104	21%	91	20%
Total	**585**		**495**		**437**	

2. Répartition selon la nationalité

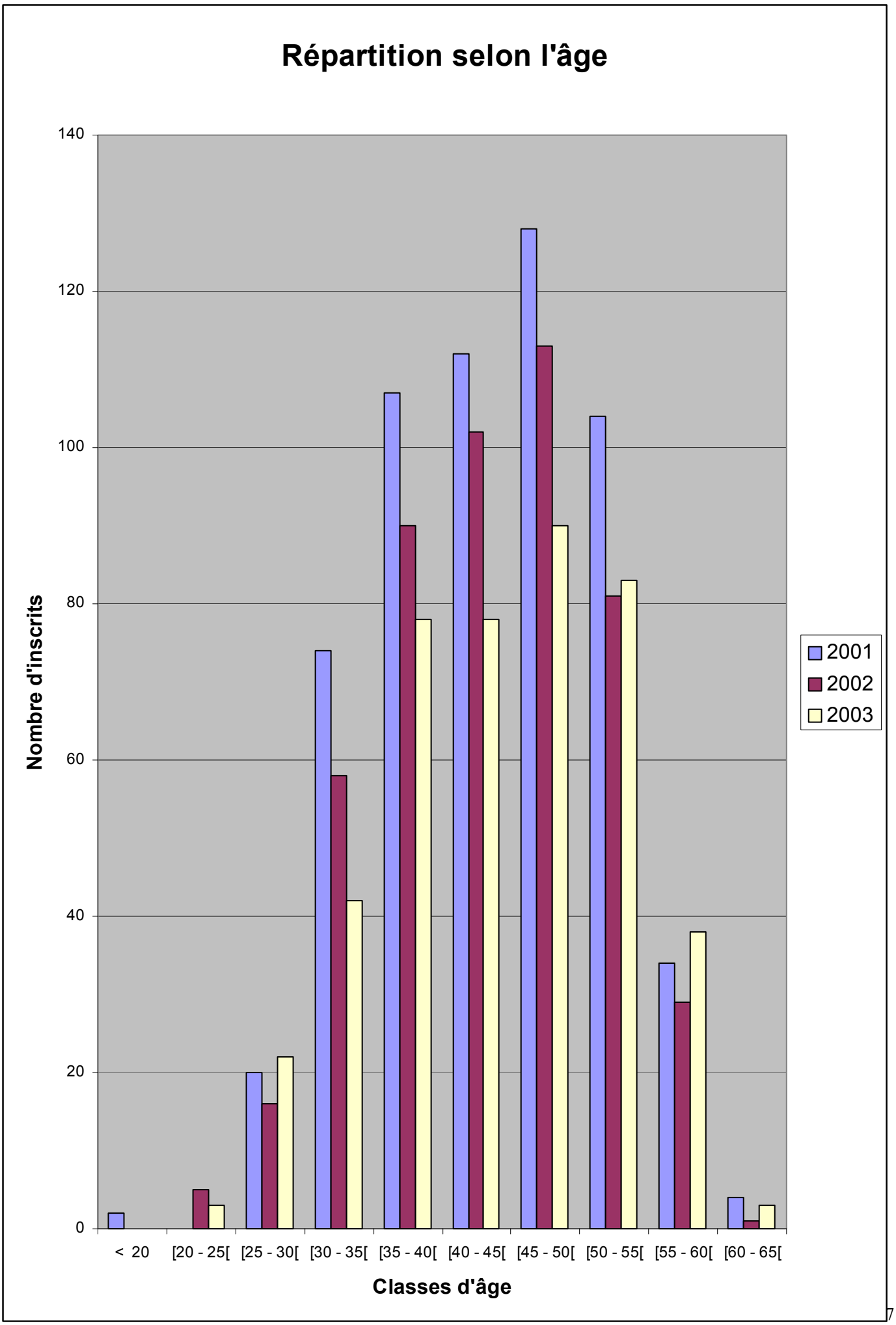
Nationalité	2001		2002		2003	
luxembourgeoise	280	48%	218	44%	205	47%
française	121	21%	116	24%	94	21,5%
allemande	33	6%	30	6%	32	7%
belge	57	10%	56	11%	47	11%
italienne	18	3%	12	2%	11	2,5%
portugaise	67	11%	58	12%	45	10%
autres	9	1%	5	1%	3	1%
TOTAL	**585**		**495**		**437**	


Répartition selon la nationalité
autres
portugaise
italienne
belge
allemande
française
luxembourgeoise
Nationalités
0
50
100
150
200
250
300
Nombre d'inscrits
2003
2002
2001

3. Répartition selon l 'âge

Classes d'âges	2001		2002		2003	
< 20	2	0,5%	0	0%	0	0%
[20 - 25[	0	0%	5	1%	3	0,5%
[25 - 30[	20	3%	16	3%	22	5
[30 - 35[	74	13%	58	11,5%	42	9,5%
[35 - 40[	107	18%	90		78	
[40 - 45[	112	19%	102	21%	78	18%
[45 - 50[	128	22%	113	23%	90	21%
[50 - 55[	104	18%	81	16%	83	19%
[55 - 60[	34	6%	29	6%	38	9%
[60 - 65[	4	0,5%	1	0,5%	3	0,5%
TOTAL	**585**		**495**		**437**	

Moyenne d'âge en 2003: 43,57


Répartition selon l'âge
Nombre d'inscrits
140
120
100
80
60
40
20
0
< 20
[20 - 25[
[25 - 30[
[30 - 35[
[35 - 40[
[40 - 45[
[45 - 50[
[50 - 55[
[55 - 60[
[60 - 65[
Classes d'âge
2001
2002
2003

4. Répartition selon le secteur d'activité

Classes	Libellé	2001	2002	2003
13	Extractions de minerais de métaux non ferreux	0	0	0
14	Autres industries extractives	1	0	0
15	Industries alimentaires	11	7	1
16	Industrie du tabac	4	2	2
17	Industrie Textile	4	3	6
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	2	2	0
21	Industrie du papier et du carton	0	0	0
22	Edition , Imprimerie, Reproduction	6	2	6
24	Industrie chimique	11	10	9
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	24	26	18
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	29	27	18
27	Métallurgie	96	83	78
28	Travail des métaux	19	22	19
29	Fabrication de machines et équipements	19	9	3
31	Fabrication de machines et appareils électriques	1	1	0
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	10	9	10
34	Industrie automobile	1	1	0
36	Fabrication de meubles, industries diverses	2	3	0
37	Récupération	0	0	1
40	Production et distribution d'électricité de gaz et de chaleur	7	4	1
45	Construction	54	67	54
50	Commerce et réparation automobile	4	0	0
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	11	12	1
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	24	6	6
55	Hôtel et restauration	7	9	2
60	Transports urbain des voyageurs	7	10	2
61	Transport maritime	0	0	0
62	Transports aériens	13	18	11
63	Services auxiliaires des transports	2	3	0
64	Postes et Télécommunications	14	13	16
65	Intermédiation financière	48	41	52
66	Assurances	2	0	0

67	Auxiliaires financières d'assurances	0	0	6
73	Recherche et développement	3	1	2
74	Services fournis principalement aux entreprises	40	19	42
75	Administration publique	18	16	21
80	Education	1	0	2
85	Santé et action sociale	77	59	43
90	Assainissement, voirie et gestion des dechêts	7	6	3
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	5	4	2
93	Services personnels	1	0	0
	TOTAL	**585**	**495**	**437**

5. Evolution du nombre de participants depuis 1984

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des participants
1984	1re année	non disponible
1985	2e année	353
1986	3e année	260
1987	4e année	319
1988	5e année	217
1989	1re année	320
1990	2e année	341
1991	3e année	378
1992	4e année	348
1993	5e année	315
1994	1re année	538
1995	2e année	479
1996	3e année	446
1997	4e année	379
1998	5e année	357
1999	1re année	649
2000	2e année	569
2001	3e année	585
2002	4e année	495
2003	5e année	437

II. Cours du soir

Année	2001/2002	2002/2003	2003/2004
1re année	47	28	31
2e année	18	23	20
3e année	15	6	19
TOTAL	**80**	**57**	**70**

Age moyen (cycle 2003/2004): 48,85

III. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2001	10	270
2002	12	231
2003	11	281

IV. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2001	43	47	90
2002	36	32	68
2003	26	17	43

V. Formation spécifique relative aux élections sociales

Année 2003	Hommes	Femmes	Total
	67	11	78

VI. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Année	Hommes	Femmes	Total
2000	11	6	17
2001/2002	13	5	18
2003	13	11	24

Office National de Conciliation

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2003 des litiges suivants:

- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. TDK Luxembourg d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel ouvrier
  (réunion du 5 mars 2003);

- litige surgi entre les syndicats ALEBA, OGB-L et LCGB d'une part et l' Association des Compagnies d'Assurances d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel employé
  (réunions du 4 et du 23 avril 2003);

- litige surgi entre le syndicat LCGB d'une part et la société CSC Computer Sciences d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour les employés
  (réunion du 23 avril 2003);

- litige surgi entre les syndicats ALEBA et OGB-L d'une part et l'Union Bancaire privée au sujet de la négociation d'un plan social
  (réunions des 4 , 11 et 19 août 2003);

- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et l'Entente des Hôpitaux d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des salariés
  (réunions des 21 octobre, l8 et 28 novembre 2003);

- litige surgi entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A. Pechiney Eurofoil d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour les ouvriers
  (réunion du 21 octobre 2003);

* * *

En outre l'Office National de conciliation a été saisi en 2003 de diverses demandes en vue de la déclaration d'obligation générale de conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, il s'agit:

- de l'avenant à la convention collective de travail pour employés du secteur d'aide et de soins et du secteur social
  (réunion du 5 mars 2003; règlement grand-ducal du 6 juin 2003);

- de l'avenant à la convention collective de travail pour ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social
  (réunion du 5 mars 2003; règlement grand-ducal du 6 juin 2003);

- du texte coordonné de la convention collective de travail pour employés du secteur d'aide et de soins et du secteur social
  (réunion du 21 octobre 2003; règlement grand-ducal du 5 mars 2004);

- du texte coordonné de la convention collective de travail pour ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social
  (réunion du 21 octobre 2003; règlement grand-ducal du 5 mars 2004);

- de la convention collective de travail pour les transport professionnels de marchandises par route conclue entre les syndicats FNCTTFEL, FCPT, OGB-L/ACAL et LCGB d'une part et la CLC/Groupement Transports
  (réunion du 21 octobre 2003; règlement grand-ducal du 5 mars 2004);

- de la convention collective de travail des employés d'assurances 2003/2004/2005 conclue entre les syndicats ALEBA,LCGB et OGB-L d'une part et l'Association des Compagnies d'Assurances d'autre part
  (réunion du 21 octobre 2003 ; règlement grand-ducal du 5 mars 2004);

- de l'avenant III à la convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération Luxembourgeoise des Ascensoristes d'autre part
  (réunion du 21 octobre 2003; règlement grand-ducal du 5 mars 2004);