

Note de problématique destinée à l'atelier WS 26 des 4 et 5 octobre 2007  
CESE - Forum Chine Europa (VUB, FPH, RUC, SYSU, CFAU) à Bruxelles  
« La protection des salariés »

Partie européenne

An Le Nouail Marlière

CESE, groupe des travailleurs salarié-es, France

Membre de la table ronde UE-Chine, CESE - CESC

Introduction

1. La prospérité se définit par nos partenaires chinois fondamentalement par une croissance dans un environnement de stabilité politique et le développement harmonieux, en Europe on parlera de développement durable fondé sur trois piliers d'égale importance, économique, social et environnemental. Il s'agit dans les deux cas de vision théorique et idéaliste, non pas utopique, et nous verrons comment elles se déclinent dans le réel et se traduisent en objectifs, stratégies, mises en œuvre. Force est de constater qu'il est nécessaire de sortir des formulations consensuelles officielles de haut niveau pour atteindre notre sujet. Il faut aussi prendre en compte une différence essentielle entre nos deux continents qui ne réside pas dans la taille (population), mais dans leur nature politique.

2. L'Europe bien que dotée d'une intégrité politique qui lui donne une cohérence fondamentale dès son origine, fonctionne en triple niveau national, intergouvernemental et européen. Nous n'entrerons pas dans ce vaste sujet ni dans celui des compétences et des piliers, car il n'est pas à l'ordre du jour de notre atelier mais nous devons approfondir sans cesse cette question et l'avoir au cœur de notre réflexion si nous voulons être exact dans notre démarche présente. C'est pourquoi le débat sur le projet de Traité constitutionnel et l'actuel non débat sur le Traité modificatif (pourquoi non débat parce qu'il est revenu pour le moment au niveau intergouvernemental strictement), a pris et prend toute son importance dans les organisations représentatives de travailleurs-euses.

3. D'aucuns (Le Président de la Commission européenne M. Baroso dans son allocution devant la session plénière du CESE en début 2006) prétendent que « l'Europe sociale ne peut se faire car L'Europe sociale c'est la protection sociale et la protection sociale c'est les salaires et la sécurité sociale, deux domaines qui ne sont pas de la compétence de l'Union européenne mais de ses Etats membres. » Que n'a-t-il licencié le Commissaire aux affaires sociales, M. Spidla, dès lors, mettant en pratique ses préconisations de flexibilité sécurité.

...? Au surplus excusez mon impertinence, il a confirmé sa vision sociale en soulignant la seule exigence impérative pour la Commission, compétitivité des entreprises et transports, deux domaines dans lesquels la Commission aurait de vrais compétences. On insiste.

Il y a vingt ans, en 1985, le Président Jacques Delors avait lancé

officiellement le dialogue social bipartite européen associant la Cees et les employeurs. Le Traité de Maastricht entré en vigueur en 1993 a reconnu le droit des partenaires sociaux de négocier des accords-cadres européens contraignants, soit formalisés dans le droit européen sous la forme de directives, soit mis en œuvre de façon « autonome » par les partenaires sociaux au plan européen et national ; l'actuel projet de Traité modificatif retient et confirme ces droits, sans les renforcer toutefois.

4. La protection des travailleurs salarié-es peut se comprendre sous deux aspects. Le premier est celui de la protection sociale au sens des prestations additionnelles au revenu salarial qui permettent d'assurer le ou la salarié-e des aléas du travail en tant que seul marché (maladie, accidents, chômage, vieillesse, invalidité...), le deuxième est celui de l'environnement juridique légal du travail, le troisième est le volet préventif, conditions de travail, de santé au travail et de sécurité.

5 On peut permuter l'ordre des termes mais plus important nous semble-t-il (partenaires sociaux : partenaires économiques et syndicats) est de reconnaître l'incidence des politiques publiques sociales et économiques (et environnementales) sur la protection des salarié-es. Ainsi mettons du contenu dans cette litanie. Ainsi les partenaires sociaux européens ont-ils dans le cadre du dialogue social autonome, établi et défini plusieurs programmes pluriannuels de travail les deux derniers étant 2003-2005, 2006-2008.

« Soucieux de jouer pleinement leur rôle, la CES, le CEEP et l'UNICE/UEAPME avaient affirmé leur intention de développer un programme de travail pour un dialogue social plus autonome dans leur déclaration commune au Conseil européen de Laeken en décembre 2001 ».

Programme 2006-2008 dans lequel ils s'accordent notamment à dialoguer des questions telles que : les politiques macro-économiques et du marché du travail, les changements démographiques, le vieillissement actif, l'intégration des jeunes, la mobilité et les migrations, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la compétitivité, l'innovation et l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail, l'équilibre entre flexibilité et sécurité, le travail non déclaré, sans fermer la liste des sujets et s'engagent à adresser des recommandations communes aux institutions européennes et nationales, définir des priorités et un cadre d'actions en faveur de l'emploi, négocier des accords-cadres, et des dispositions de suivi et de mise en œuvre du programme pluriannuel précédent (suivi des accords cadre, soutien au dialogue social dans les nouveaux états membres, etc.)

On peut gloser longuement sur les formulations et sur la loyauté des partenaires engagés dans le dialogue social autonome, mais :

6. Plusieurs accords ont ainsi été ratifiés par le Conseil des Ministres et sont à l'origine d'une partie de la législation sociale européenne :

1996 : Accord sur le congé parental

1997 : Accord sur le travail à temps partiel

1999 : Accord sur les contrats à durée déterminée

D'autres Accords dits volontaires (car non ratifiés) ont été conclus en 2002 sur le télétravail, en 2004 contre le stress lié au travail et en 2007 contre le harcèlement et la violence au travail.

C'est dans ce contexte rappelé que se joue le rôle des Etats membres (conventionnel, cadrage de la consultation, rôle de la négociation collective dans la formation du droit social), celui du Conseil de l'Union européenne (conseils de ministres des affaires sociales et Sommets, notamment Sommet dit de Printemps) et enfin rôle du et des Parlements européen et nationaux (co-décision, rôle renforcé des parlements nationaux dans le nouveau projet de Traité modificatif).

7. La protection sociale comme conséquence de la protection juridique des travailleurs :

Dans une résolution de son comité exécutif des 14 et 15 Mars 2006 La Cés s'interrogeait des raisons pour lesquelles la Stratégie de Lisbonne (Stratégie européenne pour l'emploi, économie de la connaissance la plus compétitive du monde, etc..) ne fonctionnerait pas, et en appelait au Sommet européen de printemps à « Placer la justice sociale et les conditions de travail équitables au cœur de l'agenda du changement productif » et de développer parmi d'autres éléments , davantage de justice sociale : « La justice sociale c'est l'accès à des emplois décents, à une formation de base et à la formation continue, et à **des systèmes de sécurité sociale de haut niveau, basés sur le principe de la solidarité.**

La justice sociale peut aider à accepter le changement. Elle empêche le capital humain de se perdre inutilement et promeut l'investissement dans ce capital. **Elle oblige les employeurs à chercher une approche basée sur l'innovation au lieu de choisir l'option de la facilité en réduisant les salaires et en imposant aux travailleurs de mauvaises conditions de travail. »**

La Cés invitait « les responsables européens , lors de ce sommet de printemps, à souligner fermement que la justice sociale est une force importante de changement productif, » et soulignait que « l'Europe a besoin d'une approche du changement structurel basée sur les droits des travailleurs . »

8. Aujourd'hui, après le Congrès d'avril 2007 , la Cés reconnaît que les tentations face à une crise de la construction européenne qui ne s'avère pas mineure ni passagère, de privilégier un repli national et donc une stratégie qui renforcerait la concurrence entre modèles économiques et modèles sociaux est grande dans de nombreux pays. Et que l'Europe sociale n'existe qu'au travers de la capacité de toutes ses composantes de promouvoir une démarche commune d'innovation sociale et économique. Dans ce débat qu'en est-il de l'innovation, qu'en est-il de l'économique?

9. Le 12 septembre 2007 les partenaires sociaux européens publiaient d'abord dans leurs instances respectives puis sur la place publique un état des lieux commun intitulé « Défis essentiels auxquels les marchés européens

du travail sont confrontés : analyse conjointe des partenaires sociaux européens », dans laquelle ils ont analysé ensemble les principaux défis auxquels les marchés du travail européens sont confrontés, base qui leur permettra de décider des recommandations communes appropriées qui seront présentées à l'UE et aux institutions nationales.

Le dernier chapitre de cette analyse de l'état des lieux s'achève sur des recommandations ciblées à destination tantôt des Etats membres, tantôt de la Commission et du Conseil, et des précisions sur le rôle des partenaires sociaux, divisé en quatre groupes :

a) en matière d'interventions sur le marché du travail et des politiques de régulation de la demande (comme par exemple une activation précoce en faveur des chômeurs afin d'améliorer leurs compétences et de minimiser les périodes de chômage, améliorer la qualité des mesures d'activation , répondre aux besoins des groupes défavorisés ; enseignement et formation ; pour des politiques macroéconomiques ; pour un environnement économique porteur);

b) en matière de **protection**, de cohésion, et d'inclusion **sociale** , les partenaires sociaux européens recommandent aux Etats membres de - **« maintenir et renforcer le rôle et la contribution des systèmes de protection sociale à la cohésion sociale, la solidarité et la lutte contre la pauvreté en garantissant une large couverture permettant de lutter contre les risques sociaux, dans la vie privée et professionnelle, dont la protection contre et au cours de la période de chômage sur un marché du travail évolutif »**...; relatives à un environnement public favorable qui « reconnaissant l'importance des services publics en tant que pilier de la compétitivité et de l'emploi, » ils appellent les Etats membres et les institutions de l'UE à « associer leurs forces afin de maximiser l'efficacité des services publics en terme de coûts et d'exécution. Dans ce but les partenaires sociaux européens demandent à ce que soient assurés la continuité du service, la qualité la sécurité de l'approvisionnement, l'égalité d'accès, la pratique de prix abordables; l'acceptabilité sociale, culturelle et environnementale et la disponibilité des infrastructures sociales et physiques . »

10. c) Des recommandations relatives à la réglementation du travail et aux relations professionnelles, à la mobilité, au travail non déclaré , au dialogue social à la législation du travail et aux dispositions contractuelles.

11. d) Les recommandations se terminent sur un volet relatif à la flexicurité.

Que peut-on retenir et entendre de ce paquet de recommandations des partenaires sociaux au regard de la protection sociale comme conséquence de la protection du travail :

- La portabilité des droits et l'existence et la continuité du contrat de travail permettraient d'assurer la permanence de la protection sociale du travailleur-euse quelque soit le statut dans l'emploi ou entre deux emplois. Ce n'est plus le contrat de travail qui est au cœur de l'ajustement dans un système macroéconomique basé sur la compétitivité, mais c'est bien le cadre collectif de garanties négociées qui assure à l'individu sa protection et non le contrat

de gré à gré . Le risque d'insécurité généré par une approche flexible serait assuré conjointement par l'entreprise et par le salarié-e et non plus seulement comme c'est le cas à présent par le seul système assurantiel, qui ne protège que les salariés couverts par un contrat de travail. Système dans lequel trop de pauvreté s'est développée .

#### Conclusion

11. Quel est le rôle du CESE dans ce processus : Les organisations représentées vont bien au-delà des partenaires sociaux même si leur présence est importante dans le comité, pas dans la même fonction que dans le dialogue social autonome bien sûr. La représentativité des organisations du troisième groupe joue un rôle important dans le dialogue avec la société civile, le rôle politique se joue au niveau des groupes, le travail s'organise dans le cadre des sections, des sous-comités, des comités de suivi, de comités joints, etc. Le travail des membres du Comité est soutenu par celui des fonctionnaires du Comité, le rôle consultatif du Comité est inscrit dans les Traités européens. Le Comité dispose d'un accord de partenariat avec la Commission et le Parlement européens, il oscille entre ces deux rôles auprès de la société civile et auprès des institutions.

Dans la Discussion traditionnelle des différents modèles de protection sociale, de leurs réformes, de l'existence d'un modèle européen unique ou homogène, pérenne., le Comité contribue par la présence en son sein de membres particulièrement compétents et expérimentés à éclairer au travers de ses avis , autant qu'il le peut, les institutions et les organisations. En ce sens il contribue au diagnostic, et à la formulation de stratégies mais se prononce surtout sur la viabilité de ces stratégies. Il contribue à éclairer et anticiper et donc à la gouvernance du système de protection sociale en constituant un pilier modeste de la démocratie du modèle social européen.

An Le Nouail Marlière, CESE, groupe des travailleurs salarié-es, France, 2007



<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/2.0/fr/deed.fr>