

DISCOURS

*** Seule la version prononcée fait foi ***

Le 10 juillet 2008

RÉUNION DE LA TROÏKA ET DU CONSEIL AFFAIRES SOCIALES 10 JUILLET 2008

INTERVENTION DE PHILIPPE DE BUCK, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE BUSINESSEUROPE

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Ministres,
Monsieur le Commissaire,
Mesdames et Messieurs,

- Il y a quelques jours, la Commission européenne a publié le nouvel agenda pour la politique sociale. Les changements que connaissent nos économies et nos sociétés affectent nos marchés du travail dans tous ses aspects. La question clé est de savoir comment réagir au mieux à ces changements fondamentaux. En ce début de présidence française, je vous remercie pour cette invitation. Je tiens à exprimer clairement comment les entreprises européennes répondent à cette question. Il est important de voir quel rôle l'agenda social doit y jouer.

1. Économie et emploi

- Il est évident que les temps sont plus difficiles pour les économies européennes. Nous devons faire face à d'importants vents contraires : turbulences sur les marchés financiers, faiblesse du dollar américain et, en particulier, une inflation croissante. Cela étant, nous comptons sur une croissance de 2 % cette année au sein de l'UE, et de 1,7 % dans la zone euro.
- Jusqu'ici, plusieurs raisons soutiennent cet optimisme prudent. Il y a les améliorations substantielles récemment constatées sur les marchés du travail. Les entreprises – il faut le répéter - ont créé plus de dix millions d'emplois au cours des trois dernières années. Malgré les circonstances, elles en créeront deux millions de plus en 2008.

Vous connaissez le taux de chômage moyen qui a chuté à 7,1 % pour l'UE en 2007. Vous savez que l'emploi aussi augmente, progressivement. Dans l'ensemble, près des deux tiers de la population en âge de travailler ont aujourd'hui un emploi.

2. Réformes structurelles et flexi-sécurité

- Pourtant, nous restons préoccupés, en raison du manque de réformes structurelles. Il pourrait même y avoir une certaine fatigue à l'égard de ces réformes dans les États membres. Il est par conséquent crucial que, si nouvel agenda social il y a, celui-ci donne une nouvelle impulsion à la stratégie de réformes pour la croissance et l'emploi. Sans une économie forte, il est difficile de créer de nouvelles opportunités, de faire preuve de solidarité.
- Des marchés du travail qui fonctionnent jouent un rôle central à cet égard. À juste titre, la communication de la Commission sur le nouvel agenda social souligne l'importance de la flexi-sécurité. Les principes communs de flexi-sécurité ouvrent la voie. J'espère que les recommandations formulées par les partenaires sociaux européens dans leur analyse commune des marchés du travail doivent être la source d'inspiration.
- Les défis et possibilités offerts par la mondialisation et le changement dans nos économies imposent de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité. Cela tant pour les entreprises que pour les personnes. Avec l'intégration de la Chine, de l'Inde et d'autres économies émergentes dans l'économie mondiale, ce sont quelque 1,4 milliards de travailleurs qui s'ajoutent à la main-d'œuvre mondiale. Combiné à l'évolution rapide des technologies, cela a été grandement à l'avantage de l'Europe. Les importations de biens de consommation moins chers et l'accès à de nouveaux marchés d'exportation sont deux exemples.
- Dans le même temps cependant, la concurrence économique internationale devient plus vive de jour en jour. La capacité d'adaptation gagne en importance. Les entreprises doivent pouvoir réagir à de soudains changements dans la demande de leurs produits ou services. Les restructurations sont devenues une condition préalable de succès économique. De fait, de moins en moins de travailleurs gardent le même emploi toute leur vie ; de plus en plus ils ont besoin d'une sécurité d'emploi, plus qu'une sécurité de poste. Il y a quelques semaines, les partenaires sociaux européens ont organisé un séminaire, dans le but d'échanger des vues sur le rôle des partenaires sociaux dans les processus de restructuration.

3. Énergie et changement climatique

- De même les entreprises et les travailleurs devront s'adapter aux conséquences du **paquet de la Commission sur l'énergie et le changement climatique**. En mars – lors du sommet social tripartite – il a été suggéré que les partenaires sociaux européens entament un dialogue sur le sujet. BUSINESSEUROPE est ouverte au débat évidemment, si le Conseil et la Commission souhaitent réunir employeurs et syndicats.

- Les industries utilisatrices intensives d'énergie en particulier seront confrontées à de lourdes charges supplémentaires du fait du passage à une économie faible en émissions de carbone. Des mesures s'imposent pour alléger les pressions sur la compétitivité. L'impact potentiel sur l'emploi renforce le sentiment d'urgence à mettre en œuvre la flexi-sécurité. La flexi-sécurité est essentielle pour permettre aux entreprises et aux travailleurs de s'ajuster rapidement et de profiter des opportunités nouvelles.
- C'est pourquoi le nouvel agenda social devrait avant tout contribuer à la réforme de nos systèmes sociaux. Il devrait aider à la modernisation de nos politiques sociales et de l'emploi. Le dialogue social européen a un rôle clé à jouer de ce point de vue.

4. Dialogue social

- Une mise en œuvre réussie de l'agenda social ne peut se faire sans la participation active des partenaires sociaux. Nous avons déjà démontré notre capacité de contribuer au succès de la stratégie de Lisbonne, dernièrement encore avec l'analyse commune des marchés du travail. BUSINESSEUROPE ne manquera pas de continuer sur cette voie. Jamais nous n'avons eu autant de dossiers sur la table des négociations.
- Premièrement, vous le savez, nous étions prêts à négocier une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens.
- Deuxièmement, je puis annoncer officiellement aujourd'hui que les partenaires sociaux européens sont prêts également à engager des négociations sur le congé parental. Cela fait partie de l'action conjointe plus large menée actuellement par les partenaires sociaux européens pour mieux promouvoir la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale en Europe. Ensemble, nous avons adressé à la Commission une lettre sur les gardes d'enfants.
- Troisièmement, dans le cadre de notre programme de travail autonome, nous avons également l'intention de lancer des négociations en vue d'aboutir à un accord autonome sur des marchés du travail « inclusifs ». L'objectif est de s'entendre sur des mesures qui permettent aux personnes défavorisées d'entrer sur le marché du travail, de s'y maintenir et d'y progresser. Des marchés du travail inclusifs sont importants. Pour les employeurs, en leur fournissant la main-d'œuvre nécessaire. Pour l'augmentation de l'emploi et des opportunités dans l'ensemble de l'UE. En outre, l'intégration dans le marché du travail évite l'exclusion sociale et favorise la cohésion sociale. C'est une partie importante de la flexi-sécurité. Il s'agit de lever les obstacles à la création de nouveaux emplois. Et d'aider les travailleurs à saisir les possibilités d'emploi. Ce faisant, nous contribuerons directement à l'approche de la Commission pour une inclusion active.

5. Paquet pour l'agenda social

- Permettez-moi d'aborder brièvement quelques éléments concrets du paquet pour l'agenda social.
- J'ai déjà évoqué la question des comités d'entreprise européens. J'aimerais profiter de cette occasion, avant les discussions du Conseil « Emploi et affaires sociales », pour souligner que le rôle de la directive est de fixer un cadre facilitant le dialogue social au niveau de l'entreprise. La directive révisée doit donc éviter d'entrer dans des détails inutiles. De plus, bien sûr, la consultation des travailleurs doit intervenir en temps voulu. Cette consultation doit être efficace. En aucun cas elle ne devrait ralentir le processus décisionnel des entreprises. Nous serons dès lors extrêmement attentifs à l'attitude que prendra le Conseil européen sous présidence française. Nous suivrons de près l'évolution des débats au Parlement européen.
- Il y a ensuite la question de la mobilité. La Commission propose d'organiser un forum pour discuter du respect des droits sociaux sur fond de mobilité croissante de la main-d'œuvre et des entreprises. BUSINESSEUROPE respecte pleinement les droits fondamentaux des travailleurs – y compris le droit de grève. Nous sommes ouverts au débat. Mais je tiens à dire ceci: les récents arrêts de la Cour européenne de justice ne compromettent pas les droits des travailleurs. Le problème réside plutôt dans une mise en œuvre inadéquate des dispositions de la directive sur le détachement des travailleurs, voire dans une législation nationale incompatible. Ce fut le cas en Suède (affaire Laval), en Allemagne (affaire Rüffert) et, plus récemment, au Luxembourg (Commission vs. Luxembourg). Les problèmes survenus peuvent être résolus au sein des pays concernés. Il ne faut pas pour cela modifier la directive elle-même.
- Par conséquent, les États membres devraient d'urgence appliquer et faire appliquer effectivement les dispositions de la directive sur le détachement de travailleurs. Sinon le risque est grand, une controverse se créera au sujet d'un instrument qui, de notre point de vue, reste valable. Il reste le meilleur moyen de faciliter la prestation de services intracommunautaires, tout en apportant une protection contre le dumping social.
- Enfin, il y a la question de l'immigration. C'est durant la présidence française qu'un pacte sur l'immigration est débattu et, espérons-le, sera décidé. L'immigration aidera l'Europe à s'attaquer au déclin démographique et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Nous sommes donc très favorables à la création d'une « carte bleue » européenne, qui permettra au personnel qualifié de pays tiers de venir plus facilement en Europe – tout en respectant les mécanismes nationaux d'immigration. Non seulement cela permettra de combler les manques de main-d'œuvre et de compétences mais, comme l'expérience d'autres pays le montre, cela insufflera également un dynamisme renouvelé à nos marchés du travail.

Conclusion

Monsieur le Président, lorsque vous avez présenté vos priorités au Parlement européen, il y a une quinzaine de jours, vous avez déclaré votre intention d'une présidence « collective » avec la République tchèque et la Suède. BUSINESSEUROPE soutient pleinement une telle approche : la cohérence des politiques européennes à moyen et long termes est essentielle pour atteindre des résultats durables. Afin de contribuer à un tel programme à moyen terme, nos fédérations membres française, tchèque et suédoise ont récemment publié un document commun, dans lequel elles esquissent leurs priorités pour les dix-huit mois à venir.

Permettez-moi également de vous rappeler combien il est important que le nouvel agenda social demeure fermement dans la perspective de la stratégie de Lisbonne. Cet agenda social doit chercher à apporter des réponses en phase avec les objectifs de Lisbonne quant à la manière de relever les défis qui attendent l'Union européenne.

La présidence française développera l'agenda social. Les entreprises européennes sont confiantes que vous y parviendrez. De notre côté, nous avons pris l'engagement de contribuer au succès de votre présidence et, par là, à la stratégie de Lisbonne en poursuivant nos travaux communs avec les autres partenaires sociaux européens.

Je vous remercie de votre attention.
