

NOTES D'INTERVENTION

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

Le 12 novembre 2008

NOUVELLES QUESTIONS SOCIALES DANS L'EUROPE EN MUTATION PARIS, 12 NOVEMBRE 2008

1^{ERE} TABLE RONDE: L'EUROPE SOCIALE DANS LA MONDIALISATION

INTERVENTION DE THERESE DE LIEDEKERKE, DIRECTEUR EXECUTIF

- Beaucoup de choses ont changé entre le moment où l'organisation de cette conférence a été décidée et le moment où elle se tient. Il faut tenir compte de la crise dans nos discussions. Cependant, opposer l'économie et le social dans les réflexions sur les moyens à mettre en œuvre pour répondre aux inquiétudes serait une erreur stratégique.
- L'expérience montre que le modèle social européen et la mondialisation ne sont pas incompatibles. Des économies aussi ouvertes que le Danemark, les Pays-Bas, l'Irlande et l'Allemagne ont pu préserver leur système de protection sociale en le réformant. Ce qui crée des incompatibilités entre la mondialisation et la protection sociale c'est l'immobilisme et le refus des réformes.

L'Europe dans la mondialisation

- La croissance et l'emploi en Europe dépendent de la capacité de ses entreprises à opérer dans l'économie mondiale. Nos exportations contribuent largement à notre croissance et notre création d'emplois. Cependant, une économie mondialisée implique également des défis importants pour les entreprises et les salariés.
- L'Europe ne peut faire concurrence aux économies émergentes dans la fabrication de produits à faible coût et faible valeur ajoutée. Nous devons être conscients que les économies émergentes, elles aussi, font de gros efforts en matière d'éducation et de formation, renforçant ainsi leur position concurrentielle sur les produits à plus forte valeur ajoutée. Les politiques visant à accroître la croissance de la productivité et de l'emploi doivent donc être placées au cœur des stratégies de réforme de nos économies, marchés du travail et systèmes de sécurité sociale.

La crise financière mondiale

- La crise financière heurte de plein fouet les économies industrialisées et émergentes. Elle entraînera un ralentissement significatif de l'économie mondiale.
- La crise financière internationale signifie-t-il que l'Europe doit se replier sur elle-même ? Non, au contraire. Une action concertée est nécessaire aux niveaux européen et international pour créer les conditions d'un retour rapide et durable de la confiance, de la croissance et de la création d'emplois. Fermer nos frontières n'est pas la solution. C'est la coopération internationale qui nous aidera !
- Les quinze gouvernements de la zone euro, la Commission européenne et la Banque centrale européenne ont montré la voie et fait preuve de responsabilité collective et de leadership. Nous espérons voir une détermination similaire dans l'élaboration de réponses concertées au niveau mondial lors de la réunion du G20 du 15 novembre.
- Comme nous l'avons souligné avant le sommet informel du 7 novembre, BUSINESSEUROPE appelle aujourd'hui à poursuivre les initiatives de l'UE.
 - Le plan d'action décidé au niveau européen doit être mis en œuvre au niveau national de manière coordonnée et en respectant le bon fonctionnement du marché intérieur.
 - Il faut assurer une distribution suffisante du crédit en soutenant les prêts bancaires au secteur privé et mobilisant les instruments disponibles à la BEI. La dernière baisse des taux d'intérêt décidée par la BCE et la banque d'Angleterre sont des éléments appréciables à cet égard mais d'autres baisses seront nécessaires.
 - Il faut renforcer la supervision des marchés financiers au niveau européen et mondial.
 - Dans le cadre du budget européen des moyens supplémentaires devront être fournis pour venir en aide aux Etats membres faisant face à des difficultés de financement.
- Il faut poursuivre les réformes structurelles décidées dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, et les adosser à des politiques budgétaires saines et des évolutions salariales modérées.
- La flexibilité autorisée par le pacte de stabilité et de croissance dans les conditions exceptionnelles doit être utilisée intelligemment et efficacement. Tout déficit public supérieur à 3% du PIB ne peut être que temporaire et compensé par des mesures de correction assurant un engagement crédible vers l'équilibre budgétaire à moyen terme. En outre, la priorité dans les dépenses doit être donnée à l'investissement dans l'éducation/formation, les infrastructures, les sciences et les technologies.

- Le pouvoir d'achat est une préoccupation légitime. Cependant, une augmentation des salaires, en tant que telle, n'est pas la réponse. La vraie solution réside plutôt dans une diminution des prix, une augmentation des emplois et une amélioration de la productivité agrégée. Des revendications salariales excessives ne prenant ni la productivité ni la compétitivité en considération ne pourront qu'engendrer une augmentation des prix, une baisse de l'emploi et donc aggraver l'inquiétude.

La politique sociale européenne

Outre la globalisation et la crise financière, l'Europe sociale est également face à deux défis : l'emploi et le vieillissement de la population.

L'emploi

- Les politiques de flexi-sécurité offrent le bon cadre pour moderniser les marchés du travail européens et réconcilier la politique sociale avec les exigences de compétitivité dans une économie mondialisée. Elles permettent de créer un cercle vertueux entre flexibilité et sécurité. L'expérience de pays comme les Pays-Bas et le Danemark montrent que la flexi-sécurité permet d'avoir à la fois des marchés inclusifs et une forte productivité, en d'autres termes d'assurer à la fois la quantité et la qualité des emplois.
- La sécurité sur le marché du travail aujourd'hui ne provient pas de la préservation d'un poste de travail donné mais de la capacité d'offrir aux salariés diverses opportunités d'emploi au cours de leur existence, et de les aider à être en mesure de saisir ces opportunités.
- La flexi-sécurité implique d'avoir accès à tout un éventail de modalités contractuelles : travail à temps partiel, contrats à durée déterminée, travail intérimaire, etc. pour permettre aux employeurs de s'adapter aux changements de la demande. Ces formes de travail flexibles répondent également aux besoins des salariés. Elles peuvent constituer un tremplin vers le marché du travail pour ceux qui en sont exclus et de répondre aux besoins diversifiés de ceux qui travaillent déjà. Ces contrats facilitent la conciliation entre vie professionnelle et familiale ou de répondre à d'autres choix personnels.
- Un autre aspect important de la flexi-sécurité est le développement des compétences. Les salariés auront besoin à l'avenir d'une large gamme de compétences pour optimiser leurs perspectives de carrière. Le développement continu des compétences n'est pas seulement important pour le salarié. L'éducation et la formation sont aussi essentielles pour l'innovation et la compétitivité des entreprises.
- Dès 2002, les partenaires sociaux européens se sont mis d'accord sur un cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie. Les priorités, ainsi que les outils pratiques à utiliser identifiés dans notre cadre d'actions restent valables aujourd'hui.

Le vieillissement démographique

- Le vieillissement démographique est un développement positif. Mais il aura un impact significatif sur nos systèmes sociaux car il y aura moins de personnes actives pour financer les systèmes de protection sociale et davantage pour en dépendre. Ceci pèsera sur les dépenses publiques, surtout dans les domaines des retraites, des soins de santé et des soins aux personnes âgées. Il faut par conséquent, moderniser nos systèmes sociaux et accroître leur efficacité.
- Réformer les retraites légales pour assurer leur viabilité est indispensable mais il faut aussi un cadre approprié et performant pour les retraites professionnelles du deuxième pilier afin que celles-ci puissent assurer une part plus importante des revenus après la vie professionnelle.
- Nous devons encourager tout le monde à devenir ou à rester professionnellement actif. Permettre aux hommes et aux femmes de conjuguer leurs responsabilités professionnelles et familiales est un facteur clé pour relever ce défi.
- Les partenaires sociaux européens ont beaucoup travaillé sur la question de la conciliation et en ont abordé divers aspects. En 1996, nous avons négocié un accord-cadre sur le congé parental. Nous avons promu les formes de travail flexibles à travers les accords-cadres sur le travail à temps partiel (1997) et le télétravail (2002). Nous avons adopté un cadre d'actions sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en 2005. Et il y a quelques semaines, nous avons entamé des négociations avec les syndicats sur une révision de la directive mettant en œuvre notre accord sur le congé parental.
- Les modalités de congé ne sont qu'un moyen au sein d'un large éventail de mesures possibles. Des efforts doivent être faits par les pouvoirs publics pour améliorer l'offre de gardes d'enfants dans de nombreux pays européens.

Pour conclure, un mot sur l'importance du dialogue social

- Le dialogue social fait partie intégrante du modèle social européen. La mise en œuvre de l'agenda social européen ne peut se faire sans la participation active des partenaires sociaux.
- En adoptant une analyse commune des défis des marchés du travail européens en 2007, les partenaires sociaux européens ont montré leur volonté de s'impliquer pleinement dans le débat sur la flexi-sécurité. Dans les discussions récentes sur les comités d'entreprise européens nous avons réussi à dépasser nos divergences de vues initiales et proposé une solution équilibrée pour la révision de la directive européenne de 1994. Nous négocions actuellement un accord sur des marchés du travail inclusifs et avons entamé des discussions sur le programme de travail du dialogue social européen pour 2009-2010.

- Nous ne sommes pas et ne serons pas toujours d'accord sur tous les sujets mais BUSINESSEUROPE est convaincue que les partenaires sociaux sont souvent les mieux placés pour trouver des solutions flexibles conciliant besoins économiques et besoins sociaux des acteurs du marché du travail. Ils sont des acteurs clés de la politique sociale européenne et doivent se montrer à la hauteur des défis de la mondialisation.
- Un mot enfin sur les récents arrêts de la Cour de Justice sur l'équilibre entre les libertés fondamentales et les droits sociaux évoqués par plusieurs orateurs. BUSINESSEUROPE ne pense pas qu'une révision de la directive sur le détachement des salariés soit nécessaire. Mais nous reconnaissons l'importance d'arriver à une bonne compréhension des implications juridiques, économiques et sociales de ces arrêts. C'est pourquoi nous avons accepté la suggestion de la Commission de procéder à une évaluation commune avec la Confédération Européenne des Syndicats
