



23 septembre 2011

LA CHARTE SOCIALE DU CONSEIL DE L'EUROPE : 50 ANS ET APRÈS ?

CESE, PARIS, LE 23 SEPTEMBRE 2011

**PHILIPPE DE BUCK, DIRECTEUR GÉNÉRAL
BUSINESSEUROPE**

Mesdames et messieurs,

- Je me réjouis d'être parmi vous aujourd'hui pour aborder ensemble les relations entre la « charte sociale européenne et la crise économique actuelle ».
- Avant d'aborder le thème de notre panel, je voudrais vous présenter mon organisation brièvement.
- **BUSINESSEUROPE est l'organisation principale représentant les intérêts de vingt millions d'entreprises** de toutes dimensions et issues de tous secteurs économiques à l'échelle européenne.
- Notre mission est de nous assurer que les intérêts des entreprises soient pris en compte par les institutions européennes.
- Nous agissons essentiellement auprès de l'Union Européenne. Cependant, nous partageons l'objectif du Conseil de l'Europe de « favoriser en Europe un espace démocratique et juridique commun sur la protection de l'individu ».
- Notre objectif prioritaire est de renforcer la compétitivité des entreprises afin de créer des emplois et d'assurer la prospérité de notre continent dans le long terme.
- Par ailleurs, BUSINESSEUROPE est actif dans le dialogue social européen pour promouvoir le bon fonctionnement des marchés du travail.
- **Nous sommes fortement attachés au dialogue social européen.** Un processus par lequel les partenaires sociaux:
 - Echantent leur points de vue afin de développer une compréhension partagée des défis rencontrés sur les marchés du travail européens;



- Renforcent leur confiance mutuelle par la négociation et la mise en œuvre d'instruments répondant aux défis observés;
- Contribuent au développement de politiques européennes équilibrées dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales

L'impact de la crise économique

- Il y a un lien clair entre la charte sociale européenne et la crise économique actuelle.
- En effet, la capacité des entreprises à fournir des emplois et celle des gouvernements à fournir des services sociaux conditionnent le respect de la charte sociale européenne.
- La crise économique que nous traversons a eu et continue d'avoir un impact direct sur les conditions de vie et de travail de millions d'européens. A la fin du mois d'août 2011, 22.6 millions de personnes étaient confrontées au chômage.
- Les bons résultats des entreprises dans certains pays européens comme l'Allemagne et la Suède nous font estimer qu'un million d'emplois nouveaux pourraient être créés en 2011.
- Néanmoins, à l'échelle de l'Union Européenne, après avoir augmenté fortement en 2008-2010, le nombre de chômeurs est resté stable en 2010-2011. Un nombre insuffisant d'emplois a été créé pour inverser la tendance et obtenir une réduction du chômage en Europe.
- Les crises de la dette souveraine qui ont affecté plusieurs pays européens ces derniers mois ont posé la question de la stabilité de notre monnaie, l'euro.
- L'Europe vacille face aux difficultés présentes. Elle peine à trouver la voie de son développement futur.

A court terme, sauver l'euro

- A cette fin, les gouvernements doivent assurer la **durabilité à long terme de leurs finances publiques**.
- La priorité est de résorber les déficits publics et de réduire la dette des Etats afin d'éviter qu'ils ne perdent la capacité de se financer sur les marchés financiers à un taux raisonnable.
- Cela passera par une baisse des dépenses non productives et la gestion préventive de l'augmentation structurelle des dépenses liées au vieillissement des populations.



- En dernier recours, la mise en place d'instruments européens crédibles tels que le Fonds Européen de Stabilité est souhaitable pour assurer la viabilité de l'euro lorsque l'un des pays de la zone connaît des difficultés exceptionnelles.

Comment préserver et renforcer l'Europe sociale face à la crise?

Qu'est-ce que l'Europe sociale ?

- Il s'agit de la synthèse entre, d'un côté :
 - La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, mais aussi la Charte Sociale Européenne du Conseil de l'Europe (mentionnée à l'article 151 du traité de l'UE);
 - Plus de 70 directives dans les domaines de compétence de l'Union Européenne dans le cadre de la politique sociale;
 - Le dialogue social européen et les textes nombreux qui en découlent;
- Et de l'autre, des systèmes sociaux nationaux élaborés, y compris un grand nombre de réglementations sociales, législatives et/ou conventionnelles, qui relèvent de compétences nationales et vont souvent au-delà des exigences minimales prévues dans les directives européennes.
- Avec le Traité de Lisbonne et les directives existantes dans le domaine social, nous avons un cadre juridique adapté. Il assure un degré d'harmonisation suffisant entre les Etats-membres de l'Union Européenne. Il favorise la mobilité des citoyens et des entreprises dans des conditions sociales équitables.
- Les normes européennes existantes doivent être mises en œuvre. Par exemple, au sein du marché unique, il est essentiel d'assurer le respect de la directive sur le détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services transfrontaliers.

Face à la crise, la seule alternative pour que l'Europe continue à offrir de meilleures conditions de vie et de travail à ses citoyens est de prioriser à tous les niveaux la croissance et l'emploi.

- C'est pourquoi nous soutenons la Commission et le Conseil Européen dans la mise en œuvre ambitieuse de la stratégie Europe 2020 et du Pacte Euro Plus.
- Cela implique de mettre en œuvre, principalement au niveau national, les réformes structurelles nécessaires pour assurer que les entreprises:
 - Soient encouragées à innover;
 - Trouvent les financements dont elles ont besoin;
 - Accèdent à des marchés croissants en Europe et dans le monde;
 - Soient incitées à créer des emplois nouveaux;



- En matière de création d'emplois, la stratégie Europe 2020 fixe un objectif de taux d'emploi de 75%.
- La charte sociale européenne invite également les Etats membres du Conseil de l'Europe qui l'ont ratifiée à mettre en œuvre une politique économique et sociale visant à assurer le « plein emploi » (partie II, article 1.1). Nous soutenons cet objectif.

Dans le domaine de la politique sociale de l'UE, la priorité est de réformer les marchés du travail dans le cadre de la stratégie européenne de « flexicurité » afin d'assurer :

- **Un niveau de protection de l'emploi raisonnable pour tous les types de contrats :** Le but est d'encourager la création d'emplois par les entreprises;
 - **L'adaptation des systèmes d'éducation et de formation :** Le but est de stimuler l'acquisition des compétences dont les entreprises ont besoin pour innover et être compétitives à l'échelle globale;
 - **L'efficacité des services publics de l'emploi :** Le but est d'assurer des transitions professionnelles plus courtes;
 - **La durabilité des systèmes de sécurité sociale :** Le but est d'assurer des transitions professionnelles sûres tout en faisant face aux défis que représente le vieillissement pour les systèmes de sécurité sociale.
- Pour être efficaces, ces réformes doivent être mises en œuvre par les gouvernements, en partenariat avec les partenaires sociaux nationaux, dans le cadre de stratégies nationales de « flexicurité ».

Le rôle du dialogue social européen

- Le dialogue social européen a également un rôle important à jouer pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail.
- Nous avons adopté :
 - Une analyse conjointe sur les marchés du travail dans le contexte d'avant la crise en 2007 ;
 - Un accord européen sur les marchés du travail inclusifs en 2010 dont la mise en œuvre au niveau national est en cours ;
- Nous entamons cet automne une négociation européenne capitale concernant la révision de la directive sur le **temps de travail**.



- Par ailleurs, nous discuterons dans les prochains mois du **programme de travail** pluriannuel des partenaires sociaux européens après 2011. Dans le contexte d'un chômage élevé, il ne peut y avoir de doute sur notre priorité qui sera de mettre en œuvre les réformes nécessaires pour **favoriser la création d'emplois en Europe**.
