

Séance du mercredi 27 novembre 2019

« Les politiques de l'emploi de l'Union Européenne : bilan et perspectives »

Intervenants :

Jean Lapeyre, Sophie Robin-Olivier, et Xavier Timbeau

Plus d'informations : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Seminaire-emploi>

Programme – Déroulé du séminaire

- **Introduction par *Jean-Emmanuel Ray***
- **Partie I : L'avènement des politiques de l'emploi comme question d'intérêt communautaire**
 - ❖ A – Etat des lieux: convergence ou divergence ? par *Xavier Timbeau*
 - ❖ B – Le droit social européen s'est fondu dans l'Union économique et monétaire par *Sophie Robin-Olivier*
 - ❖ C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux par *Jean Lapeyre*
- **Partie II : Le cadre institutionnel répond-il aux défis de l'emploi ?**
 - ❖ A – Action communautaire des partenaires sociaux en matière de politique de l'emploi par *Jean Lapeyre*
 - ❖ B – L'impossible compromis des politiques de l'emploi par *Xavier Timbeau*
 - ❖ C – Réflexions sur l'écart entre performance des politiques sur le marché du travail et respect des valeurs sociales promues par l'Union Européenne par *Sophie Robin-Olivier*
- **Partie III: Quel nouvel élan en matière de stratégie pour l'emploi ?**
 - ❖ A – Vers un retour de l'harmonisation (préférée à la convergence) ? par *Sophie Robin-Olivier*
 - ❖ B – Vers un autre modèle de subsidiarité par *Xavier Timbeau*
 - ❖ C – Quelles perspectives pour le dialogue social européen ? par *Jean Lapeyre*
- **Échanges avec la salle**
- **Clôture des débats par *Gilbert Cette***

Introduction

Jean-Emmanuel RAY
Co-président du séminaire

Professeur à l'École de Droit de Paris 1 Sorbonne
et à Sciences Po Paris

Interventions croisées en 3 parties

Jean Lapeyre

Ancien Secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Sophie Robin-Olivier

Professeure de droit à l'École de droit de la Sorbonne, Université Paris I

Xavier Timbeau

Directeur de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), Sciences Po Paris

Partie I : L'avènement des politiques de l'emploi comme question d'intérêt communautaire

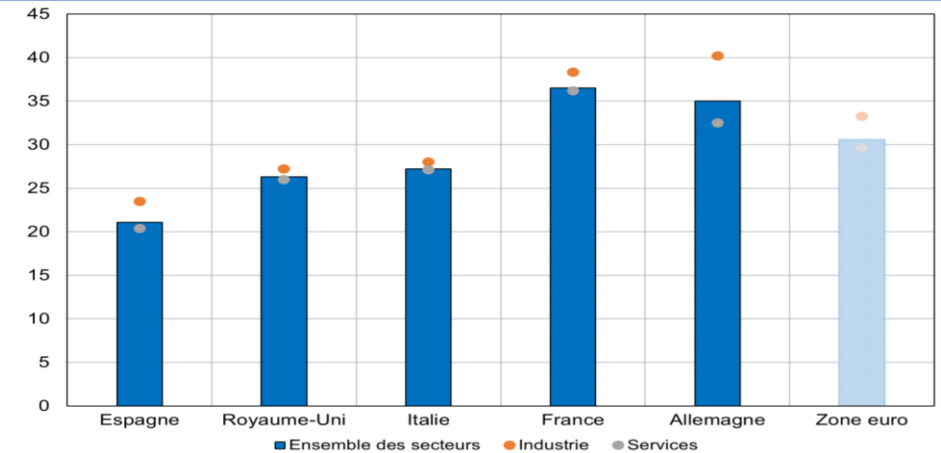
- ❖ A – Etat des lieux: convergence ou divergence ? par *Xavier Timbeau*
- ❖ B – Le droit social européen s'est fondu dans l'Union économique et monétaire par *Sophie Robin-Olivier*
- ❖ C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux par *Jean Lapeyre*

A – Etat des lieux : convergence ou divergence ?

- Une convergence du coût du travail dans la zone Euro
 - Particulièrement au niveau du SMIC, par le jeu des politiques publiques
 - Un niveau élevé de SMIC garantit le pouvoir d'achat
 - Un coût du travail bas garantit l'emploi
 - Les deux garantissent des inégalités avant redistribution (mais après politiques publiques) plus basses

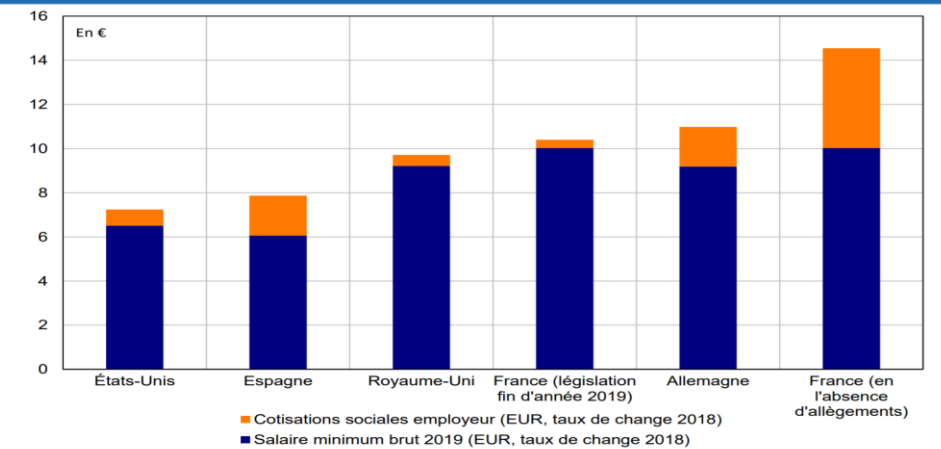
Source des graphiques: [Rapport économique social et financier annexé au PLF 2020](#)

Graphique 4 : Coût horaire de la main-d'œuvre en zone euro



Sources : Eurostat et Insee, Enquêtes quadriennales du coût de la main d'œuvre (ECMO), enquête 2016 prolongée par les indices trimestriels du coût de la main d'œuvre.

Graphique 6 : Coût horaire du travail au niveau du salaire minimum en comparaison internationale (niveau nominal, 2019)



Source : OCDE, calculs DG Trésor. Note : le salaire minimum retenu est en moyenne annuelle, sous hypothèse qu'il reste inchangé d'ici à la fin d'année 2019.

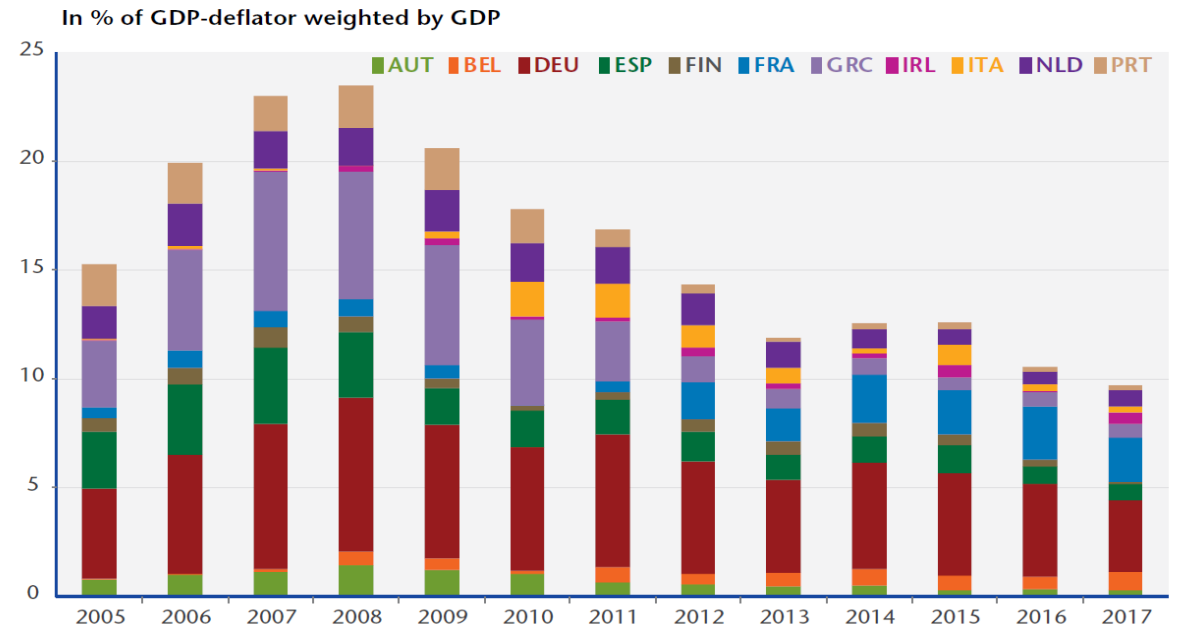
Lecture : au niveau du salaire minimum, le coût du travail horaire en France s'élèverait à 14,54 € en l'absence d'allègements, contre 10,41 € en tenant compte des allègements de cotisation ; en Allemagne, le coût horaire du travail s'élève à 11,01 €.

A – Etat des lieux : convergence ou divergence ?

Une presque convergence du coût

- Le désajustement nominal synthétise les écarts
 - Est basé sur la baisse (ou hausse) de salaire pour réduire le déficit courant (ou l'excédent)
 - L'écart entre la France et l'Allemagne est d'environ 20%
 - La convergence des salaires chargés ne suffit pas, il faut aussi compenser les différences de productivité (y compris qualité)
 - Mais les écarts d'aujourd'hui ne sont pas insoutenables

Figure 8. Indicator of intra-EA nominal misalignments, with per-country contributions*



* Compared to last year's report, the calculation of Indicator of intra-EA nominal misalignments has changed. Now it is the average (weighted by GDP) of the absolute value of the misalignments. In iAGS (2018), it was the GDP-weighted cross-country standard deviation of the per-country adjustment needs. This does not change the qualitative results on EA nominal misalignments.

Source: iASES (formerly iAGS) 2019 calculations.

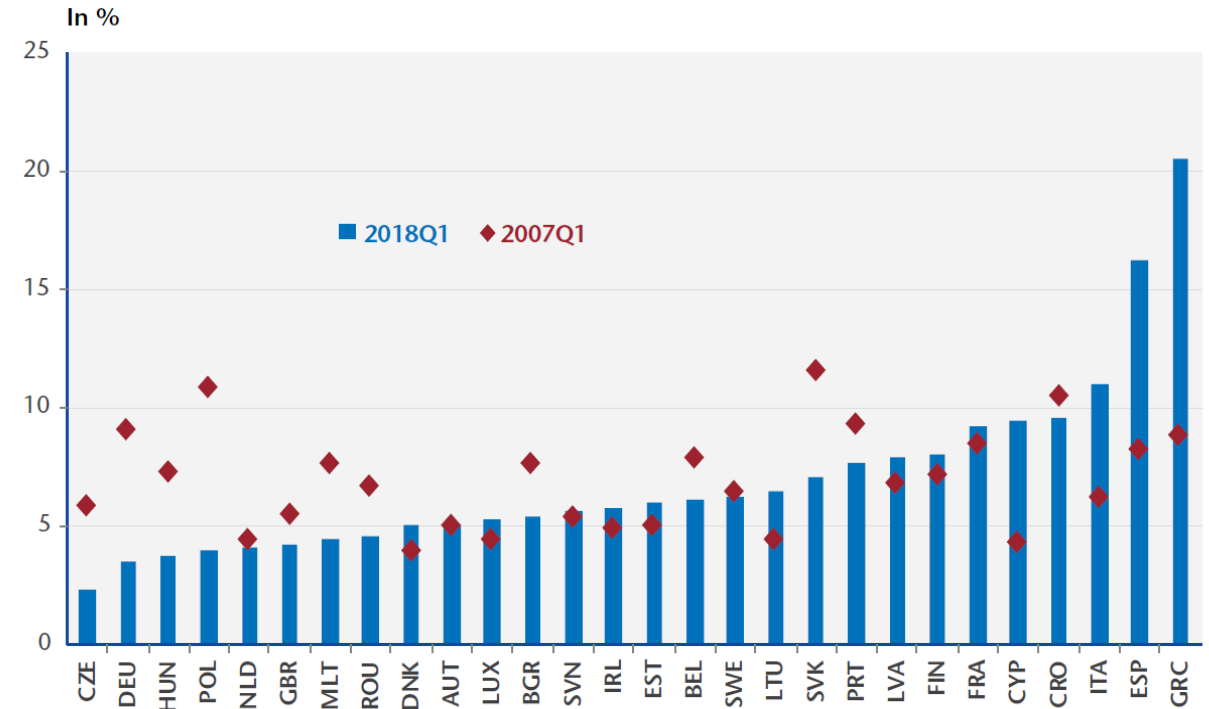
Source du graphique: [iAGS 2019 The imperative of sustainability](#)

A – Etat des lieux : convergence ou divergence?

Mais des écarts importants sur le chômage

- Le chômage est très hétérogène en UE
 - Plus vrai après la crise qu'avant
 - La hiérarchie n'est pas la même
 - Les problématiques sont hétérogènes mais il y des points communs:
 - Les conséquences de la globalisation
 - La polarisation de l'emploi
 - La désindustrialisation
 - L'éducation

Figure 15. Unemployment in the EU countries



Source: Eurostat.

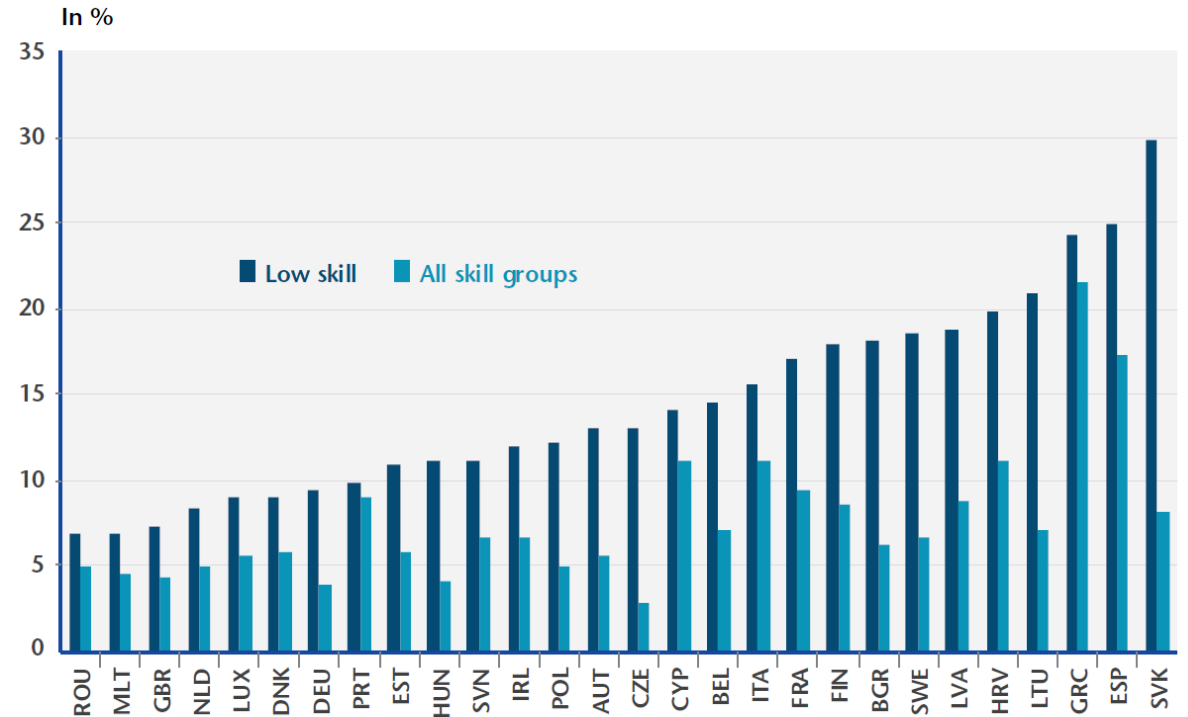
Source du graphique: [IAGS 2019 The imperative of sustainability](#)

A – Etat des lieux : convergence ou divergence?

Des écarts dans la composition du chômage par qualification

- La faible qualification n'est pas nécessairement synonyme de chômage partout:
- C'est néanmoins le cas dans certains pays
- C'est un exemple de convergence non atteinte

Figure 20. Low skill unemployment and unemployment in the EU, 2017



Source: Eurostat.

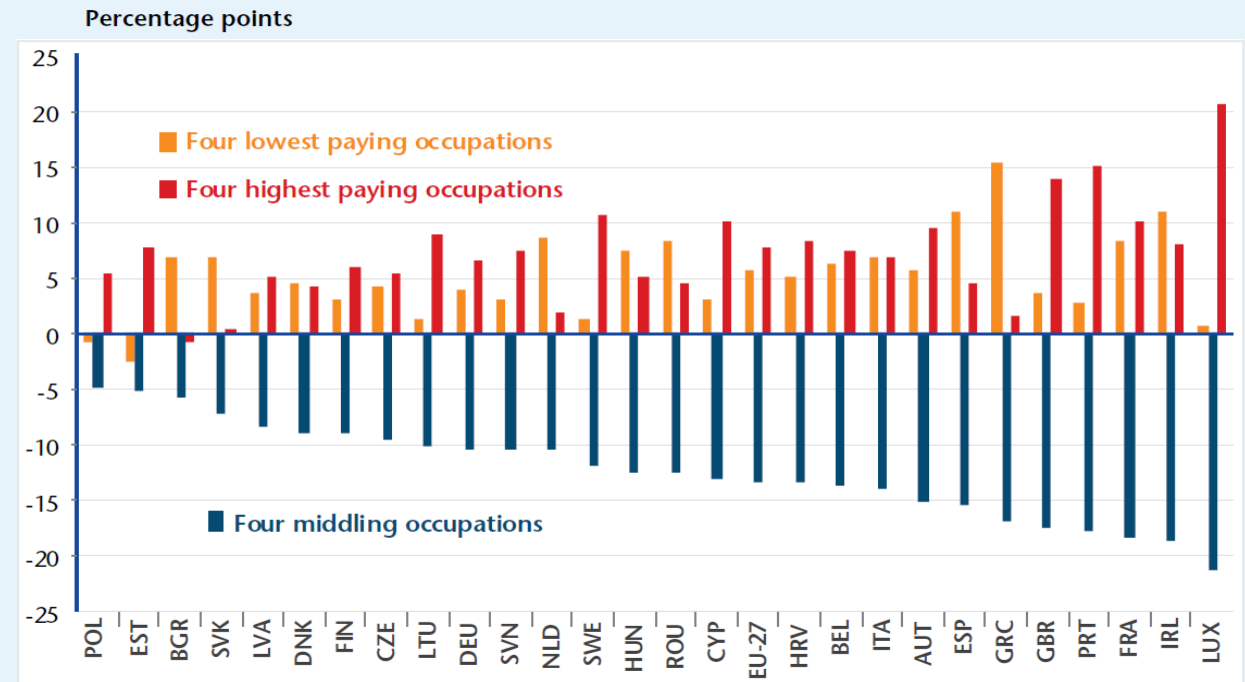
Source du graphique: [iAGS 2019 The imperative of sustainability](#)

A – Etat des lieux : convergence ou divergence?

La polarisation

- Outre la mondialisation, la polarisation modifie en profondeur l'emploi et les marchés du travail:
 - Plus de jobs peu qualifiés et moins payés
 - Plus de jobs à haute rémunération
 - Ce qui induit plus d'inégalités primaires
 - Ainsi qu'un bonus à l'éducation
 - Cette polarisation n'est pas du tout la même en Allemagne ou en France

Figure 21. Development in the share of workers working in the lowest paying, middling and highest paying occupations 2002-2016



Source: European Commission.

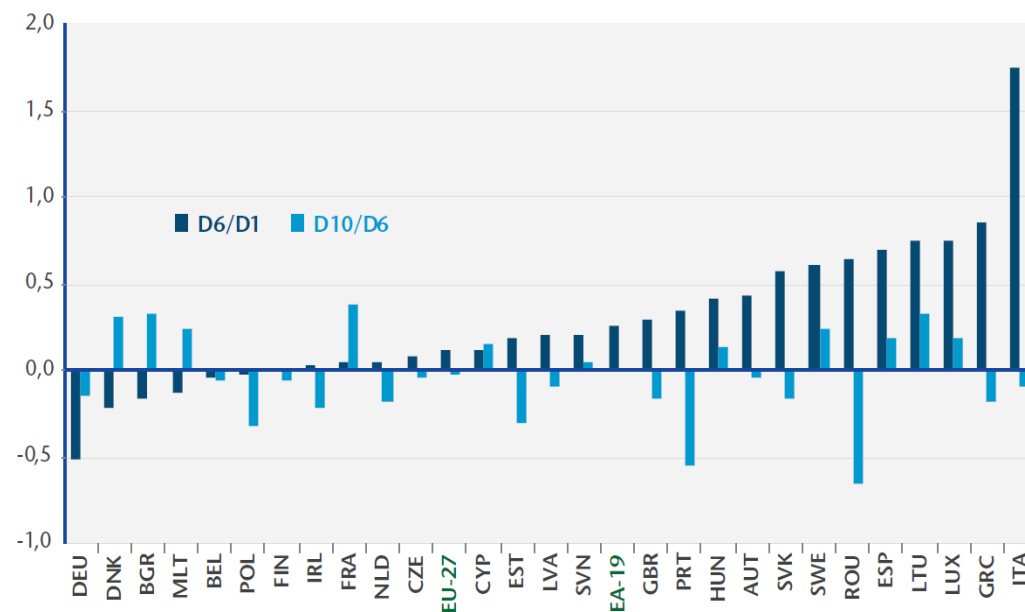
Source du graphique: [IAGS 2019 The imperative of sustainability](#)

A – Etat des lieux : convergence ou divergence?

La crise de 2008

- À un contexte complexe:
 - Marché unique européen, globalisation et concurrence par les coûts
 - Polarisation
 - Prime à la qualification, malus à la faible qualification («*talent race*», évolutions technologique ou désindustrialisation)
- La crise (de 2008 et de 2012) a ajouté:
 - Capacité des systèmes sociaux à absorber les écarts de trajectoire
 - Politiques sur le marché de l'emploi pour accroître la flexibilisation ou réduire les coûts

Figure 31. Evolution of inequalities in the bottom and the top of the living standard distribution in the EU, 2007-2016



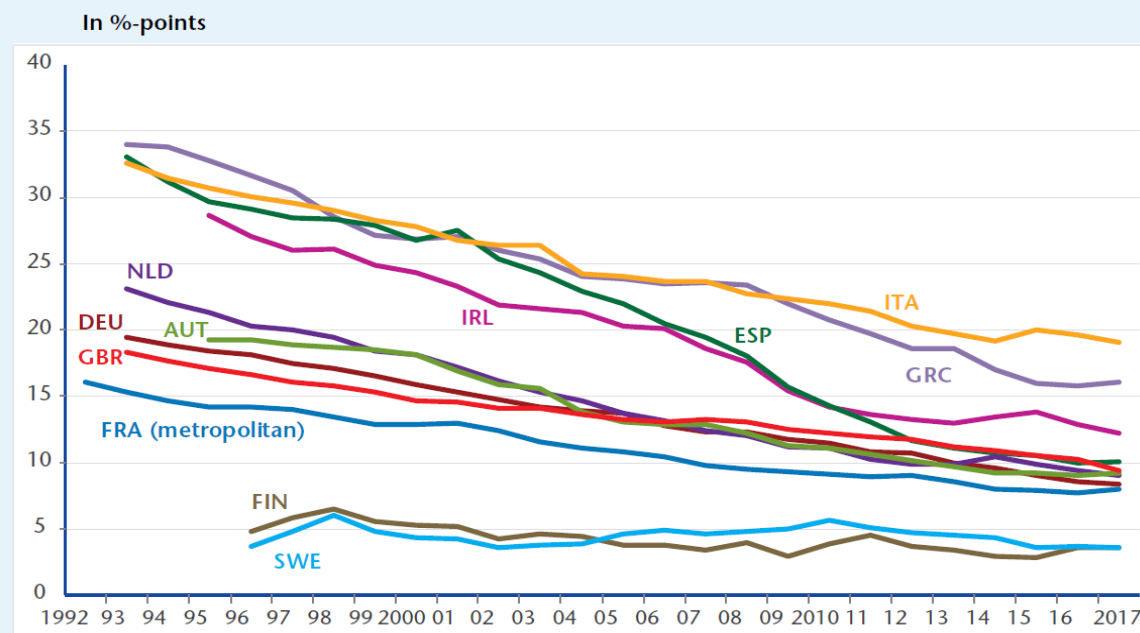
Source: Eurostat.

A – Etat des lieux : convergence ou divergence?

Les inégalités femmes - hommes

- Partant de niveaux élevés et sans se réduire complètement, le gender gap a reculé partout
 - Les disparités restent majeures
 - Mais c'est un sujet relayé par les institutions européennes
 - Avec quelques directives

Figure 33. Evolution of the gender gap in participation rates in a panel of European countries



Source: Eurostat.

A – Etat des lieux : convergence ou divergence

La convergence régionale

- Les disparités de niveau de vie à l'intérieur de l'UE sont grandes:
 - Il y avait une dynamique de convergence avant la crise
 - Que la crise a brisée
 - Ce qui induit potentiellement de nombreuses questions

Figure 28. Regional convergence in the EU 2005-2008

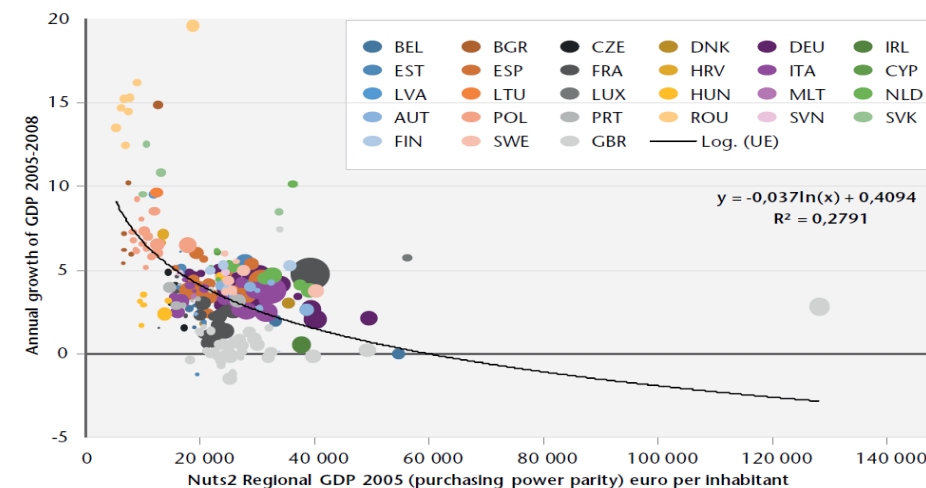
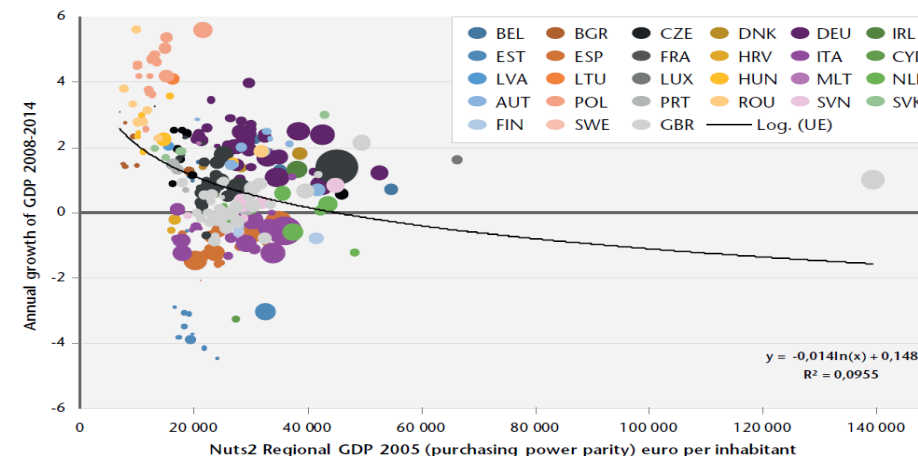


Figure 29. Regional convergence in the EU 2008-2014



Sources: Eurostat, iAGS calculations.

B – Le droit social européen s’est fondu dans l’Union économique et monétaire (UEM)

La politique sociale européenne en trois temps :

- 1. La phase de croissance (1957-1997)**
- 2. Stagnation, régressions (1997-2017)**
- 3. La politique sociale sans le(s) droit(s)**

B – Le droit social européen s'est fondu dans l'UEM

La phase de croissance (1957-1997)

- Développement d'une **législation et d'une jurisprudence sociales**
 - Dès les années 1970 (premières directives, interprétation extensive)

- **Extension des compétences** de l'Union européenne en matière sociale
 - Extension progressive, quasi-généralisation de la compétence par le traité de Maastricht (act. Titre X TFUE « Politique sociale »)

B – Le droit social européen s'est fondu dans l'UEM

La phase de croissance (1957-1997)

CJUE, Royaume-Uni c Conseil, C-84/94 (1996)

- ***(...) l'aménagement du temps de travail n'est pas nécessairement conçu comme un instrument de la politique de l'emploi.***
- (...) il ressort du cinquième considérant de la directive que l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des « considérations de caractère purement économique ».
- En revanche, la conception de l'aménagement du temps de travail comme un instrument de lutte contre le chômage supposerait la prise en compte de nombreux facteurs économiques, tels que, par exemple, son incidence sur les capacités de production des entreprises et sur les salaires des travailleurs.

B – Le droit social européen s'est fondu dans l'UEM

La phase de croissance (1957-1997)

CJUE, Royaume-Uni c Conseil, C-84/94 (1996)

- L'approche de la directive consiste à envisager l'aménagement du temps de travail essentiellement dans la perspective où il peut avoir une incidence favorable sur la sécurité et la santé des travailleurs
- Selon le 8^{ème} considérant : en vue d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs de la Communauté, ces derniers doivent bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates et il convient de prévoir un plafond pour la durée de la semaine de travail.
- Selon le 11^{ème} considérant : des « études ont démontré que ... de longues périodes de travail de nuit sont préjudiciables à la santé des travailleurs et peuvent compromettre leur sécurité au travail »
- Selon le 15^{ème} considérant : les modalités de travail peuvent avoir des effets préjudiciables à la sécurité et à la santé des travailleurs et l'organisation du travail selon un certain rythme doit tenir compte du ***principe général de l'adaptation du travail à l'homme***.

B – Le droit social européen s'est fondu dans l'UEM

Stagnation, régressions (1997-2017)

Manifestations

- Inertie législative, y compris après la Charte des droits fondamentaux de l'UE (2000, 2009)
- Jurisprudence régressive (*Viking* et *Laval*, *Alemo Herron*, *USDAW* et *Wilson...*), nonobstant la reconnaissance de droits/principes sociaux fondamentaux

Exception

- Droit à la non-discrimination (directives de l'article 19 TFUE, égalité professionnelle entre hommes et femmes)

Explications

- MOC et, depuis 2008, approfondissement de l'UEM (réformes imposées, encadrement des politiques économiques et sociales)
- Menace du Brexit ?

B – Le droit social européen s’est fondu dans l’UEM

La politique sociale sans le(s) droit(s)

Socle européen des droits sociaux (2017)

- Le socle n’est pas une déclaration des **droits** (sociaux)
- **Intégration du socle dans l’UEM** : « socialisation » du semestre européen ou absorption-dissolution de la politique sociale dans l’UEM ?
- Appréciation de la violation des **valeurs sociales de l’UE** *via* les recommandations par pays du semestre européen
 - *(Cf. la résolution du Parlement européen invitant le Conseil à constater l’existence d’un risque clair de violation grave par la Hongrie des valeurs sur lesquelles l’Union est fondée, 12 septembre 2018 (2017/2131(INL))*

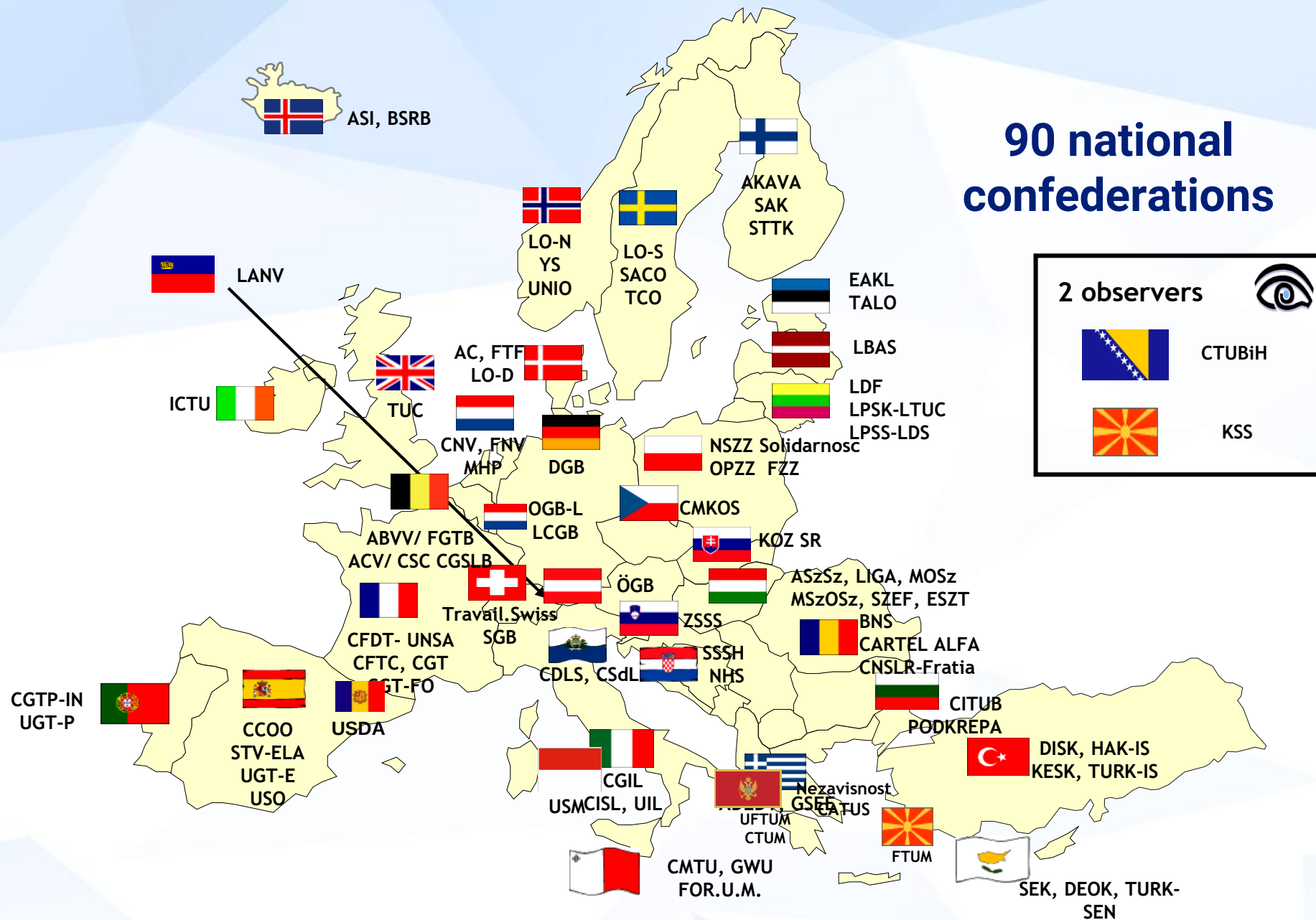
C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux

- À la création du Dialogue social européen il y a 3 organisations engagées avec la Commission: une du côté syndical et deux du côté patronal:
- La Confédération européenne des syndicats (CES-ETUC)
 - Eurocadres/CEC (Comité de liaison créé en 1999)
- BusinessEurope (ex UNICE)
 - UEAPME (en 1998) devenue SMEUnited
- Le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP)

C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux

La Confédération européenne des syndicats (CES-ETUC)

- Création en 1973, président actuel Laurent Berger, SG Luca Visentini
 - 90 Confédérations nationales
 - 10 Fédérations professionnelles
 - 39 pays
 - +/- 45 million de syndiqués
 - 45 Conseils syndicaux interrégionaux



10 Fédérations professionnelles



C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux

Business Europe

- Création en 1958 (UNICE), président actuel Yvon Gattaz, DG Markus Beyrer
- 40 Confédérations patronales
 - 69 groupes et entreprises ont un statut associé
 - 11 associations sectorielles européennes composent avec BusinessEurope une « Alliance for a Competitive European Industry »
- 35 pays
 - UEAPME (SMEunited) intègre le dialogue social en 1998 dans un accord avec l'UNICE (création 1981, 80 organisations de 34 pays), présidente Ulrike Rohmer-Koller, SG Véronique Willems

C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux

Le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP)

- Création en 1961, président Reiner Plasmann, SG Valeria Ronzetti
- Entreprises publiques et d'intérêt général nationales, régionales et locales:
 - 18 Sections nationales
 - 3 Fédérations européennes: Union européenne de radio-télévision; Association européenne des employeurs d'hôpitaux et de soins de santé; Fédération européenne des employeurs de l'éducation

C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux

Un dialogue social en évolution permanente

- 1951: Traité CECA (rôle important des partenaires sociaux)
- 1957: Traité de Rome (rien sur le dialogue social, peu de politique sociale, des Comités sectoriels)
- 1985-1989: création du dialogue social: l'initiation (Acte Unique, Avis communs, déclarations communes)
- 1989-1991: de lobbyistes à acteurs (Charte 1989, Pas, accord du 31 octobre 1991, Maastricht 1992)
- 1991-2001: la mise en œuvre négociée (Accord « législatifs », accord autonome, cadres d'actions, compendium de bonnes pratiques...)
- 2001: Traité de Nice (Charte)
- 2001-2019: autonomie, responsabilité (accords sur les télétravail, sur le stress, sur le harcèlement et la violence au travail, accords sectoriels dans les secteurs transports, les hôpitaux) affaiblissement...et relance (Déclaration quadripartite de juin 2016 sur « Un nouveau départ pour le dialogue social » ?)

C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux

Les formes du Dialogue et de la Concertation Sociale

- Tripartite
 - Sommets sociaux et Groupes de Haut Niveau
 - Sommet de printemps avec le Conseil Européen
 - Dialogue Macroéconomique avec la BCE
 - Dialogue sur l' Education et sur l'Emploi avec les Conseils concernés
 - Fondations and Agences: Dublin, Bilbao, Thessalonique
- Bipartite
 - Dialogue Social au niveau interprofessionnel
 - Dialogue social au niveau sectoriel
 - Comités d'Entreprises Européens et accords transnationaux (ACI)

C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux

Un dialogue social interprofessionnel et sectoriel

- Le dialogue social interprofessionnel sort d'une longue hibernation mais il a été relayé au niveau des secteurs et entreprises transnationales
- Il existe 44 Comités du Dialogue Social Sectoriels avec des résultats divers et de + en + nombreux: code de conduite, accords sur la modernisation du travail, l'information/consultation, la formation professionnelle, l'égalité des chances, les conditions de travail, la RSE
- + de 1000 Comités d'Entreprises Européens (CEE): espace d'information, consultation, concertation, et anticipation. Les CEE au cœur des Accords cadre internationaux

C – Présentation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de l'articulation avec les partenaires sociaux nationaux

Le dialogue social européen : bases institutionnelles

- Le cadre institutionnel de la politique sociale et du dialogue social:
 - Article 3: « ...économie sociale de marché...)
 - Article 6: Charte des droits fondamentaux
 - Article 9: Clause sociale transversale
 - Article 152: Reconnaissance et appui au dialogue social et Sommet social tripartite
 - Article 154: Consultation prioritaires des partenaires sociaux
 - Article 155: Légitimation de la négociation collective au niveau européen et de la transposition législative ou contractuelle de ses résultats

Partie II : Le cadre institutionnel répond-il aux défis de l'emploi ?

- ❖ A – Action communautaire des partenaires sociaux en matière de politique de l'emploi *par Jean Lapeyre*
- ❖ B – L'impossible compromis des politiques de l'emploi *par Xavier Timbeau*
- ❖ C – Réflexions sur l'écart entre performance des politiques sur le marché du travail et respect des valeurs sociales promues par l'Union Européenne *par Sophie Robin-Olivier*

A – Action communautaire des partenaires sociaux en matière de politique de l'emploi

L'emploi question d'intérêt communautaire et le cadre institutionnel

- Peut-on dire que l'emploi a été une question d'intérêt communautaire à partir du Traité de Rome en 1957 ? La réponse est non, du point de vue institutionnel et des compétences
- D'une part le Traité de Rome est en régression par rapport au Traité CECA, d'autre part la compétence communautaire n'est intégrée qu'en 1997 dans le Traité d'Amsterdam
- Il aura donc fallu attendre 40 ans avant que l'emploi ne devienne un sujet d'action communautaire !

A – Action communautaire des partenaires sociaux en matière de politique de l'emploi

Quelle(s) politique(s) de l'emploi ?

- Trois dimensions:
 - Politique industrielle (CECA, Secteurs sensibles)
 - Politique macro-économique (Stratégie de croissance, Pacte européen de confiance pour l'emploi...)
 - Politique du marché du travail (introduction des nouvelles technologies, information/consultation/(concertation-négociation), flexisécurité

A – Action communautaire des partenaires sociaux en matière de politique de l'emploi

Politiques de l'emploi: Quelles bases institutionnelles ?

- 1958: un Traité très limité sur le social: Articles 48, 51, 117, 118, 119, 123;
- De 1958 à 1972, sur la base du Traité de Rome: libre circulation des travailleurs (1968, article 48), sécurité sociale des migrants (1971, article 51), mise en place du Fond social (article 123)
- 1974: Programme d'action social: égalité des chances entre les femmes et les hommes (article 119), protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, conditions de travail (article 118)
- 1986: Acte unique introduisant la majorité qualifiée y compris en matière sociale (article 118 A et B qui introduit pour la première fois la notion de dialogue social européen)
- 1992: Protocole social du Traité de Maastricht intégrant l'accord des partenaires sociaux du 31 octobre 1991
- 1997: Sommet d'Amsterdam (juillet) introduisant un Chapitre emploi dans le Traité et Conseil de Luxembourg (novembre) qui anticipe la mise en œuvre du Traité

A – Action communautaire des partenaires sociaux en matière de politique de l’emploi

Les partenaires sociaux et les politiques de l’emploi au niveau européen (1)

- Traité CECA: forte implication des partenaires sociaux
- Traité de Rome: de 1958 à 1985, implication faible sauf dans quelques secteurs (agro-alimentaire, textile...) Un Comité permanent de l’emploi qui ne fonctionne pas, des conférences tripartites qui ne mènent à rien
- 1985-1989: Dès la création du dialogue social en janvier 1985, deux groupes de travail sont mis en place, le premier sur la politique macro-économique sur la « Stratégie de coopération pour créer de l’emploi », le second sur « L’introduction des nouvelles technologies sujet de dialogue social »
- 1989-1998: Les partenaires sociaux feront des contributions communes au cours des différents Sommets des Chefs d’Etats et de gouvernement. Le Comité permanent de l’emploi quadripartite créé en 1970 est supprimé en 1998 au profit d’un Comité de l’emploi composé uniquement de fonctionnaires des Ministères nationaux

A – Action communautaire des partenaires sociaux en matière de politique de l'emploi

Les partenaires sociaux et les politiques de l'emploi au niveau européen (2)

- 1995-2001: après l'accord sur le congé parental, engagement important des partenaires sociaux sur la négociation des formes de travail atypique (accords sur le temps partiel, les contrats à durée déterminée, échec sur le travail intérimaire)
- Le Pacte de confiance pour l'emploi de 1996 fut l'objet d'une déclaration commune laborieuse et à minima
- Deux sujets vont diviser constamment les partenaires sociaux: la réduction et la réorganisation du temps de travail; l'information, la consultation et la négociation lors de l'introduction de nouvelles technologies et les restructurations
- Le nouveau titre emploi du Traité d'Amsterdam de 1997 suivi par le Conseil de Luxembourg va permettre de mettre en place une stratégie coordonnée pour l'emploi avec la Méthode Ouverte de Coordination (MOC) qui ne prévoit qu'une consultation des partenaires sociaux

A – Action communautaire des partenaires sociaux en matière de politique de l’emploi

Les partenaires sociaux et les politiques de l’emploi au niveau européen (3)

- A partir de 2000, l’implication des partenaires sociaux est faible. Les syndicats se heurtent en permanence aux blocages de BusinessEurope qui ne souhaite pas d’intervention communautaire en matière législative
- Le dialogue social s’appauvrit dans son contenu et ses résultats. Le dernier accord conduisant à une extension législative date de...1999 (CP révisé en 2009)
- Le Sommet de Lisbonne de mars 2000 marque une évolution de la stratégie communautaire mais va généraliser la méthode ouverte de coordination (MOC), affaiblissant l’intervention de la Commission par la politique du soft en opposition à l’intervention législative
- La mise en place de « Lignes directrices pour l’emploi » à partir de 2001 renforce théoriquement le rôle des partenaires sociaux en particulier au niveau des Etats membres

A – Action communautaire des partenaires sociaux en matière de politique de l'emploi

Les partenaires sociaux et les politiques de l'emploi au niveau européen (4)

- L'intervention des partenaires sociaux ne débouche plus sur des propositions ou/et des engagements concrets mais sur du déclaratif s'adressant à la Commission ou/et aux Etats membres
- La crise crée un repli national y compris au niveau syndical et un durcissement patronal qui refuse de s'engager sur des négociations européennes apportant des résultats concrets
- La négociation du programme de travail 2019-2021 aboutira avec un an de retard bloquée par le refus de BusinessEurope à intégrer dans les propositions une négociation sur un accord cadre

B – L'impossible compromis des politiques de l'emploi

- Pourquoi un impossible compromis ?
- D'un côté l'impératif de compétitivité:
 - La concurrence s'impose, la mondialisation et la financiarisation la sortent du contrôle des Etats sociaux démocrates
 - Les politiques de l'emploi pour réduire le chômage et l'inactivité doivent viser l'attractivité et la compétitivité
 - Les entreprises ne sont pas les gagnants immédiats (ni nécessairement les actionnaires)
 - Ce sont les consommateurs et les bénéficiaires de la polarisation

B – L'impossible compromis des politiques de l'emploi

- Pourquoi un impossible compromis ?
- De l'autre côté, la nécessité de justice et d'assurer un travail et un revenu décent pour tous
 - Sans justice sociale, il n'est pas de paix possible (déclaration de Philadelphie, fondements du BIT)
 - Ce qui demande de limiter la concurrence des plus faibles (les non qualifiés)
 - Ce qui impose de compresser l'échelle des salaires (et donc d'absorber l'impact de la polarisation)
 - Tout en assurant les incitations nécessaires à la plus grande efficacité, aux gains de productivité et à l'éducation
- Mais les deux objectifs sont irréconciliables ou presque

B – L'impossible compromis des politiques de l'emploi

- Pourquoi irréconciliable ou **presque** ?
- La division des tâches dans la construction européenne s'est faite selon le schéma:
 - Les Etats sont responsables d'assurer contre les inégalités: systèmes sociaux, éducation, redistribution, voire ce qui reste des compromis sociaux démocrates
 - De l'autre l'Union Européenne prend en charge la responsabilité d'une concurrence juste: pas de distortion de concurrence par les Etats
 - et surtout des garants de la concurrence: libre circulation des biens (et des services...) et des financements

B – L'impossible compromis des politiques de l'emploi

- Ce schéma accentue l'impossibilité du compromis dans un monde soumis à la globalisation, à la financiarisation et à la polarisation
- Mais il se heurte aux promesses de prospérité partagée, aux risques de divergence politique

C – Réflexions sur l'écart entre performance des politiques sur le marché du travail et respect des valeurs sociales promues par l'Union Européenne

Semestre européen

Conception « intégrative » de la politique économique (incluant la politique sociale)

Socle européen des droits sociaux

Tableau de bord social (évaluation/comparaison des performances sociales)

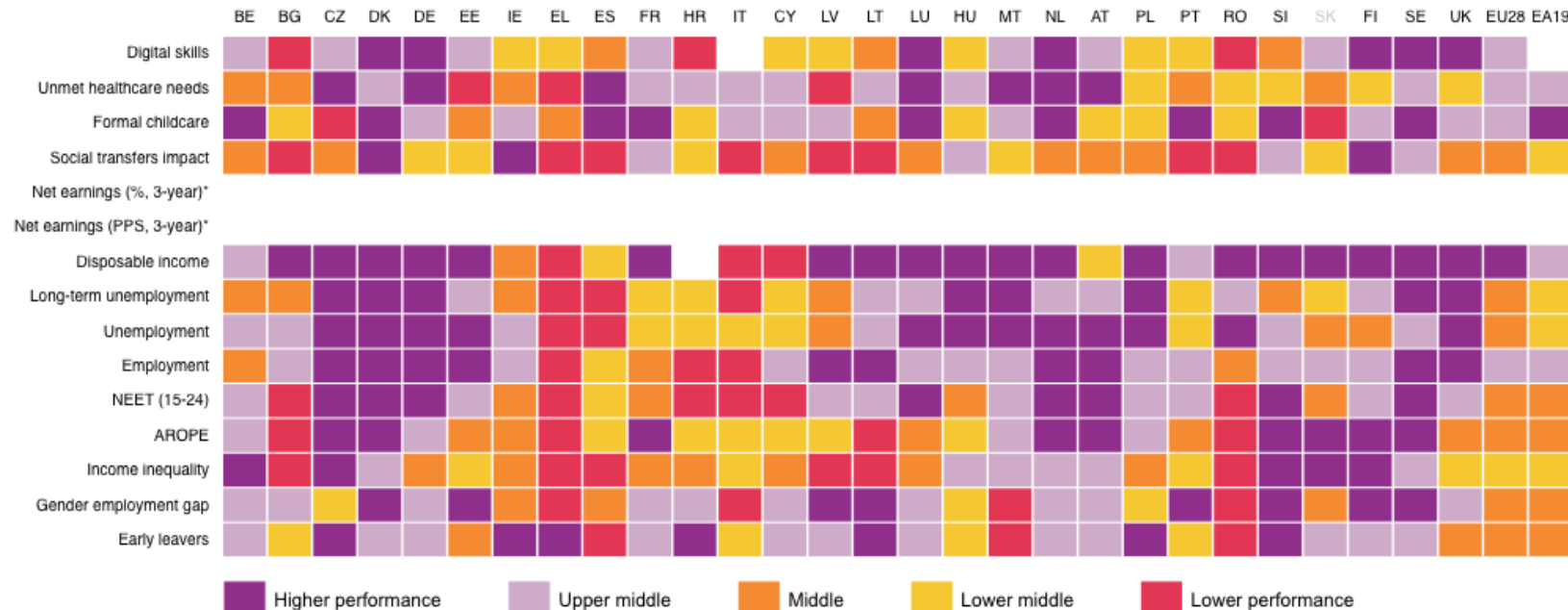


1. Quelle place pour les droits sociaux, indépendamment des performances économiques ?
2. Peut-on juger du respect des valeurs de l'Union (art. 4 TUE) au moyen des performances sociales ?

C – Réflexions sur l'écart entre performance des politiques sur le marché du travail et respect des valeurs sociales promues par l'Union Européenne

Tableau de bord social

2017 heatmap



C – Réflexions sur l'écart entre performance des politiques sur le marché du travail et respect des valeurs sociales promues par l'Union Européenne

Tableau de bord social

Building a fairer Europe and strengthening its social dimension is a key priority for this Commission. The European Pillar of Social Rights is accompanied by a 'social scoreboard' which will monitor the implementation of the Pillar by tracking trends and performances across EU countries in 12 areas and will feed into the European Semester of economic policy coordination. The scoreboard will also serve to assess progress towards a social 'triple A' for the EU as a whole.

The Social Scoreboard is structured around three dimensions (all of them "people-centered"):



C – Réflexions sur l'écart entre performance des politiques sur le marché du travail et respect des valeurs sociales promues par l'Union Européenne

Proposition de décision du Conseil constatant, conformément à l'article 7, paragraphe 1, du traité sur l'Union européenne, l'existence d'un risque clair de violation grave, par la Hongrie, des valeurs sur lesquelles l'Union est fondée

- (77) ***Dans sa recommandation du 23 mai 2018 pour une recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la Hongrie pour 2018 et portant avis du Conseil sur le programme de convergence de la Hongrie pour 2018, la Commission a indiqué que la proportion de personnes menacées de pauvreté et d'exclusion sociale a diminué pour s'établir à 26,3 % en 2016 mais demeure supérieure à la moyenne de l'Union; d'une manière générale, les enfants sont plus exposés à la pauvreté que les autres groupes d'âge. Le niveau des prestations de revenu minimum est inférieur à 50 % du seuil de pauvreté pour un ménage d'une personne, ce qui en fait l'un des plus bas de l'Union. L'adéquation des prestations de chômage est très faible: la durée maximale de trois mois est la plus courte dans l'Union et ne représente qu'environ un quart du temps moyen nécessaire aux demandeurs d'emploi pour trouver un emploi. En outre, les niveaux de paiement sont parmi les plus bas de l'Union. La Commission a recommandé d'améliorer l'adéquation et la couverture de l'assistance sociale et des prestations de chômage.***
- (79) Pour ces raisons, il convient de constater, conformément à l'article 7, paragraphe 1, du traité sur l'Union européenne, qu'il existe un risque clair de violation grave, par la Hongrie, des valeurs visées à l'article 2 du traité sur l'Union européenne

Partie III : Quel nouvel élan en matière de stratégie pour l'emploi ?

- ❖ A – Vers un retour de l'harmonisation (préférée à la convergence) ? *par Sophie Robin-Olivier*
- ❖ B – Vers un autre modèle de subsidiarité *par Xavier Timbeau*
- ❖ C – Quelles perspectives pour le dialogue social européen ? *par Jean Lapeyre*

A – Vers un retour de l’harmonisation (préférée à la convergence) ?

■ **Mise en œuvre du socle européen des droits sociaux**

- Directive 2019/1152 relative à des conditions de travail ***transparentes et prévisibles*** dans l’Union européenne
- Directive 2019/1158 concernant ***l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée*** des parents et des aidants
- Règlement 2019/1149 instituant ***l’Autorité européenne du travail***

■ **De nouveaux droits « sociaux » ?**

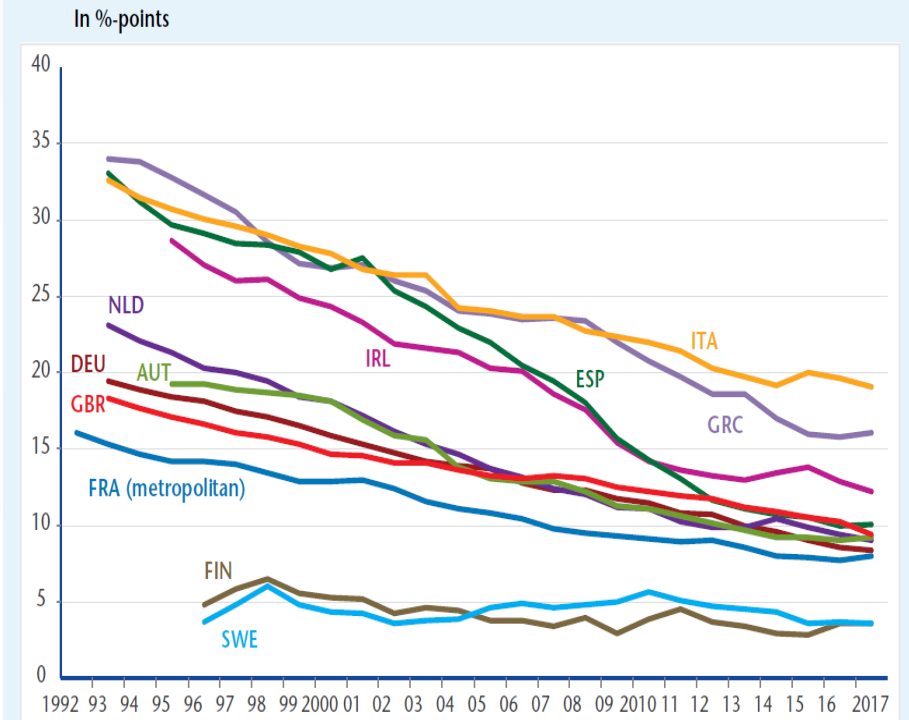
- Règlement 2019/1150 promouvant ***l’équité et la transparence*** pour les entreprises utilisatrices de services d’intermédiation en ligne

➤ **Textes adoptés le 20 juin 2019**

B – Vers un autre modèle de subsidiarité

- La subsidiarité a consisté à répartir les tâches interdisant les compromis
- Il existe un contre-exemple:
 - L'égalité femme homme a été portée par les institutions européennes (tant bien que mal) plutôt qu'au niveau national
 - L'Europe en a fait un droit fondamental universel, hors du champ de la concurrence
 - Jamais une recommandation pays n'a proposé de payer moins les femmes pour être compétitifs ou d'économiser de la retraite sur les femmes
 - La promotion du travail à temps partiel a été un champ de bataille
 - L'accès aux modes de garde ou au congé parental est un champ de bataille récent
 - Les Etats membres sont alors associés à la promotion de cette égalité
 - Beaucoup de politiques sont du ressort national et ne passent pas par des normes
 - L'inégalité n'est pas un levier de concurrence mais passe par l'égalisation des conditions de la concurrence

Figure 33. Evolution of the gender gap in participation rates in a panel of European countries



Source: Eurostat.

B – Vers un autre modèle de subsidiarité

- On peut donc dessiner un autre modèle de subsidiarité
 - D'un côté garantir une concurrence égale entre les Etats membres
 - Mais garantir aussi les droits fondamentaux
 - Egalité femme homme
 - Lutte contre les discriminations
 - Travail **décent** (conditions de travail)
 - Rémunération **décente** (un emploi non qualifié – à la qualification minimale) doit permettre de vivre décemment
 - Des inégalités **décentes** (contenues) : personne ne souhaite l'égalité totale (mérite, incitation, choix et responsabilité individuelle) mais personne ne souhaite des inégalités sans limites (Forsé et Parodi, «Une approche empirique de la Justice Sociale»)
 - Les Etats membres s'accordent sur les droits fondamentaux, les mettent en œuvre, l'Europe en assure la bonne application
 - Au-delà des frontières de l'Europe: la tension subsiste; l'exigence de décence doit être raisonnable; la distance protège en partie; la nouvelle mondialisation implique moins d'ouverture; le marché unique est grand et est un argument en soi

C– Quelles perspectives pour le dialogue social européen ?

- La mise en œuvre du Socle social
- Le programme de travail 2019-2021
- Les défis du dialogue social

C – Quelles perspectives pour le dialogue social européen ?

La mise en œuvre du socle social

- Une nouvelle politique sociale est impulsé par Jean-Claude Juncker, un peu d'oxygène après l'ère sociale glaciaire de Barroso
- Un patronat opposé radicalement à ce socle, qui essaye d'affaiblir les initiatives législatives et qui refuse de négocier ces propositions
- Des initiatives qui concernent pourtant les partenaires sociaux :
 - Autorité européenne du travail mise en place fin 2019
 - Conciliation vie professionnelle et vie personnelle (congés parentaux, de paternité et de carrière : projet de directive faisant l'objet d'un compromis mais pas encore définitivement adoptée)
 - Remplacement de la Directive de 91 sur les contrats/relations de travail pour tenir compte de l'évolution des formes d'emplois
 - Révision des règles de coordination des régimes de sécurité sociale

C – Quelles perspectives pour le dialogue social européen ?

Le programme de travail 2019-2021

Ce programme de travail intègre des préoccupations importantes pour l'emploi en terme d'évolution quantitative et qualitative avec 6 priorités et les objectifs de résultats:

- Numérisation: *séminaire et accord-cadre autonome*. Il va être difficile de négocier des droits concrets comme celui du droit à la déconnection
- Améliorer l'efficacité du marché du travail et les systèmes sociaux: *groupe de travail, 2 séminaires en 2019 et 2 séminaires en 2020*.
- Qualifications et compétences: *séminaire et rapport conjoint pour fin 2021*
- S'attaquer aux aspects psycho-sociaux et aux nouveaux risques du travail: *séminaire pour rechercher des conclusions communes et identifier de futures actions communes*
- Développer les capacités pour un dialogue social renforcé: *sous-groupe du Comité dialogue social pour identifier les éléments d'amélioration du dialogue social et l'efficacité de ses résultats*
- L'économie circulaire: *projet d'analyse commune pour vérifier la contribution de l'économie circulaire à l'emploi et à son évolution, rapport prévu pour fin 2021*

C – Quelles perspectives pour le dialogue social européen ?

Les 7 défis du dialogue social (1)

- **Pour une relance économique, l'emploi et le dialogue social, le rôle moteur de la zone Euro** (faire à 17 ce que l'on ne peut pas faire à 27, la zone Euro représente maintenant une zone de gouvernance économique qui peut avoir une politique sociale en cohérence)
- **Une politique industrielle pour une transition vers une économie bas carbone** (Déclaration commune des partenaires sociaux du 9 octobre 2019)
- **Renforcer la démocratisation de l'entreprise et la responsabilité sociale et environnementale (RSE):**
 - renforcer la trilogie information/consultation/négociation pour anticiper les mutations et assurer les transitions socialement acceptables, en particulier sur les restructurations (première consultation en 2002 jamais suivie)
 - renforcer la RSE par rapport aux entreprises donneuses d'ordres

C – Quelles perspectives pour le dialogue social européen ?

Les 7 défis du dialogue social (2)

- **La formation pour tous tout au long de la vie professionnelle** : négocier l'établissement d'un rapport annuel sur l'accès à la formation par genre et catégorie, et un droit à la formation
- **Assurer concrètement l'égalité F/H**: les inégalités se créent dans l'entreprise, c'est donc là qu'il faut agir au-delà des textes législatifs qui existent (négocier un rapport annuel pour identifier les inégalités)
- **Mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle** : continuer à développer les conditions de partage des tâches et responsabilités en particulier dans la mise en œuvre de la Directive qui sera adoptée
- **Développer les synergies entre dialogue social et dialogue civil** : la réduction de l'exclusion et de la pauvreté ne pourra réussir qu'en liant l'action interne et externe de l'entreprise, des acteurs sociaux, publics et territoriaux

Echanges avec la salle

Clôture des débats

Gilbert CETTE

Co-président du séminaire

Professeur d'économie associé à la Faculté de Sciences
économiques de l'Université d'Aix-Marseille
Adjoint au Directeur général des études et des relations
internationales de la Banque de France

Prochaine séance le 3 avril 2020

Séminaire Politiques de l'Emploi organisé par
Le ministère de l'Économie et des Finances et le ministère du Travail