

Orientations de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)
sur la future stratégie UE 2020

1. Sur la méthode de consultation

La Commission européenne a lancé un exercice de consultation publique sur la future stratégie « UE-2020 » qui devrait succéder ainsi à l'actuelle Stratégie de Lisbonne définie en 2000 et révisée en 2005. En tant qu'organisation de défense des droits des travailleurs dont les représentants sont élus démocratiquement, la CSC conteste ce mode de consultation qui met sur un même pied d'égalité des individus de tous bords, des organisations non élues démocratiquement et des organisations dont l'action se base sur une légitimité démocratique.

2. Sur le contenu de la stratégie UE 2020

La CSC souscrit entièrement à la contribution de la CES dans le document « An initial ETUC Commentary » soumis à la Commission Européenne dans le cadre de sa consultation publique.

En ce qui concerne le bilan de la Stratégie après 10 ans, l'avis de la CSC est qu'il est globalement faible. La plupart des pays n'ont pas ou peu avancé dans la réalisation des objectifs, même s'il il y a quand-même eu quelques avancées par rapport au taux d'emploi. Non seulement les résultats économiques ont été faibles, mais il y a eu une certaine inertie sur le plan social, et même une régression dans certains cas. Notamment la qualité du travail, puisqu'on a vu en Europe une forte augmentation des emplois temporaires et à temps partiel non souhaités par le travailleur. Ou encore l'augmentation des inégalités de revenu. La dynamique de concurrence salariale entre les pays est aussi un élément très négatif, tant d'un point de vue social qu'économique. Une croissance équilibrée en Europe ne peut que se fonder sur une demande de consommation soutenue.

L'équilibre entre l'économique, le social et l'environnemental

Il importe de rappeler que la CSC, tout comme les syndicats européens sous l'égide de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), a fortement soutenu la Stratégie de Lisbonne initiale, adoptée en 2000. Ils se rallient à l'idée qu'il faut à l'Europe une stratégie de sortie par le haut : devant la concurrence des pays à bas salaire, la seule façon de préserver le modèle social européen est de stimuler l'innovation et développer des marchés de produits à plus haute valeur ajoutée, qui sont moins facilement concurrencés sur les marchés internationaux.

Mais la CSC, tout comme la CES, a toujours insisté sur l'importance d'une approche équilibrée entre l'économique, le social et l'environnement, un équilibre que l'on retrouvait dans la stratégie de Lisbonne de 2000. Les choses ont changé lors de la révision de la Stratégie en 2005, lorsque la Stratégie de Lisbonne a été recentrée sur la croissance économique et l'augmentation de l'emploi. Les syndicats ont dénoncé avec force que la

qualité de l'emploi, la cohésion sociale et les questions de développement durable soient remisés au second plan.

Le projet de la Commission européenne sur la stratégie UE 2020 qui doit succéder à la Stratégie de Lisbonne manque à nouveau totalement d'ambition sur ce plan.

Sur le plan social, le projet est aussi peu ambitieux que le précédent : il n'y a pas de vision sociale progressiste, ni d'éléments de politique sociale. Certains passages ont des connotations sociales trompeuses. La qualité de l'emploi est bien présente, mais il ne s'agit pas de sécuriser les emplois pour tous les travailleurs. Il s'agit d'augmenter les compétences et qualifications des travailleurs pour qu'ils accèdent à des emplois plus qualifiés, qui sont généralement de meilleure qualité. Il ne s'agit donc pas d'améliorer le droit, mais d'améliorer l'accès à des métiers plus favorables à la qualité de l'emploi. De la même façon, les mesures pour favoriser la cohésion sociale se limitent à améliorer l'accès à l'éducation. Ceci est un élément de cohésion fondamental. Mais on passe à côté d'autres éléments essentiels comme l'amélioration de la protection sociale, des services publics la réduction des inégalités de revenus, etc.

Dès lors, il faut que :

- Les critères de cohésion sociale et de réduction de la pauvreté aient des objectifs quantifiés et ambitieux.
- La coordination entre les Etats membres soit promue, par exemple en matière salariale, pour éviter la concurrence salariale entre les pays européens qui risque d'être encore accrue avec la crise. La CSC défend l'idée d'un salaires minimum relatif (qui dépendrait donc des réalités nationales) comme premier instrument de lutte contre la concurrence salariale en Europe.
- Une coopération renforcée entre les services d'inspection sociale en Europe, avec un organe couple européen (un « Europol social ») pour lutter contre les pratiques de dumping social, avec entre autres une réglementation européenne pour l'enregistrement des prestataires de service étrangers.
- La crise a rappelé l'importance des services publics comme « amortisseur » social contre les chocs externes et élément prépondérant contre la croissance des inégalités. C'est également un facteur essentiel dans le combat pour une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Les services publics ont donc un rôle essentiel à jouer, ils doivent être protégés et développés et ne peuvent en aucun cas être une variable d'ajustement face aux difficultés budgétaires.

En particulier, le secteur de la santé doit relever de la sphère des services d'intérêt général et doit être promu comme tel à l'intérieur des règles du Traité. La santé ne peut être considérée comme un bien ou un service de consommation générale. L'accès aux soins doit être garanti à tous.

Le thème du **développement durable**, par le biais de la lutte contre le changement climatique, revient au centre des préoccupations, ce que la CSC soutient incontestablement. Mais le texte reste vague en terme d'objectifs. Il parle d'une politique industrielle au niveau européen pour assurer la transition vers une économie à basse émission de carbone, mais ne rentre pas dans les détails de comment on va faire, avec quel accompagnement pour les travailleurs.

Sur le plan de l'emploi, la lutte contre le changement climatique impliquera la création de nouveaux emplois « verts » et le verdissement d'emplois dans les secteurs traditionnels. Il y aura des adaptations de postes de travail, des pertes d'emploi dans certains secteurs, et des créations d'emploi dans d'autres. Elle nécessite donc un accompagnement des travailleurs.

Dès lors, il faut que l'Europe défende l'idée et la mise en œuvre d'une transition juste. Celle-ci implique, outre un bon niveau de protection sociale pour faciliter l'acceptation du changement et des emplois de qualité:

- Une politique industrielle ambitieuse et concrète ;
- Une bonne anticipation des changements, d'où la nécessité de consacrer des budgets aux études sur les impacts économiques et sociaux, sur l'anticipation des besoins en compétence ;
- Une concertation institutionnalisée entre les autorités publiques et les partenaires sociaux ;
- Un soutien pour la réorientation professionnelle et la formation des travailleurs. Au niveau européen, le rôle du Fonds d'Ajustement à la Mondialisation pourrait être étendu à l'accompagnement des travailleurs victimes de restructurations liées à la lutte contre le changement climatique. Outre cet accompagnement ex post, le Fonds pourrait servir d'instrument d'accompagnement ex ante (anticipation des réorientations professionnelles avant la perte d'emploi).

Comme principe directeur, il faut revenir à l'approche équilibrée entre les trois piliers – l'économique, le social et l'environnemental. Les syndicats sont d'avis que ces trois piliers peuvent et doivent se renforcer l'un l'autre.

Ce point de vue est également partagé par l'ensemble des interlocuteurs sociaux belges, comme en témoigne l'avis daté d'avril 2009 sur la Présidence belge de l'Union Européenne du Conseil Central de l'Economie et du Conseil National du Travail, dans lequel « Les Conseils rappellent qu'ils ont souligné à diverses reprises le caractère intégré des dynamiques économiques, sociales et environnementales dans la poursuite des objectifs que s'est assignée l'UE dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. L'équilibre entre les volets économique, social, environnemental et de l'emploi de la stratégie doit donc être impérativement préservé, si l'on veut progresser dans la réalisation des objectifs socio-économiques que s'est assignée l'UE. »

Ceci implique l'intégration de la stratégie de Lisbonne, de la Stratégie pour un Développement Durable et d'un Agenda social consistant.

Enfin, s'il est évident qu'il est dans l'intérêt de tous de simplifier des charges administratives inutiles, il faut garantir que le dossier « Better Regulation » ne soit pas utilisé de façon abusive pour favoriser la dérégulation d'un point de vue économique, social ou environnemental.

La création d'emplois de qualité

Dans le contexte de la crise économique et financière, il faudra mettre l'emploi au centre des préoccupations, en mettant tout en place pour éviter une montée incontrôlable du chômage.

La CSC insiste en particulier sur la lutte contre le chômage des jeunes, pour éviter que la crise donne lieu à une « génération perdue » de jeunes qui n'auront connu que le chômage.

Il est essentiel d'avoir une politique européenne ambitieuse pour l'amélioration de la qualité du travail, telle que définie dans les indicateurs de Laeken, avec :

- Des objectifs concrets à atteindre qui soient ambitieux
- Une évaluation de la progression des Etats membres vers ces objectifs

Le travail décent, de façon plus général, doit être défendu tant à l'intérieur de l'Europe que dans les relations avec les pays non européens. Nous insistons sur l'importance de respecter les normes sociales déterminées par l'OIT, qui sont déjà des normes minimales. A cet égard, le nouveau traité de Lisbonne et la création en particulier du poste de Haut Représentant pour les affaires étrangères et d'une représentation diplomatique à l'étranger doit être l'occasion de renforcer et propager l'image du modèle social européen, de renforcer la dimension sociale de la globalisation et le rôle de l'OIT dans le paysage institutionnel international, en particulier en promouvant au plan international le concept de travail décent.

Le thème de la flexicurité, qui ne se trouvait pas dans la Stratégie de Lisbonne, a trouvé sa place dans la proposition de la Commission sur la stratégie UE 2020. L'idée est d'avoir une certaine flexibilité dans l'emploi contre une sécurité du parcours professionnel grâce à un haut niveau d'allocations de chômage pour les périodes de transition d'un emploi à l'autre, l'accès à la formation pour la reconversion professionnelle, l'accompagnement dans la recherche de travail. Dans la pratique, c'est la flexibilisation qui a été privilégiée, sous la forme notamment d'une plus grande facilité de licenciement ou de la multiplication des contrats à temps partiels ou temporaires non souhaités par les travailleurs.

Pour les syndicats, la dimension « sécurité » doit impérativement être renforcée. Le débat sur la flexicurité ne peut pas servir de prétexte à la flexibilisation des contrats à durée indéterminée, mais au contraire mener à la sécurisation des contrats flexibles. Le contrat à durée indéterminée doit rester la norme. D'autres formes de flexibilité sont aussi possibles (comme la flexibilité interne, le chômage économique). Dans tous les cas, la CSC soutient une flexicurité négociée par les interlocuteurs sociaux dans le cadre de la concertation sociale.

Par ailleurs, les syndicats soutiennent les politiques actives constructives sur le marché du travail, sous la forme d'un accompagnement constructif et de formations. Mais il ne doit pas s'agir de mettre toute la responsabilité sur les travailleurs, il faut assurer qu'un nombre suffisant d'emplois sont créés pour que les travailleurs puissent en trouver un.

Dans cette perspective, il est essentiel d'avoir :

- Des politiques macroéconomiques coordonnées au niveau européen, orientées sur la croissance et l'emploi.
- Un dialogue macroéconomique effectif
- Un cadre (gouvernance des entreprises, comptabilité des entreprises) qui incite les entreprises privées à ne plus se focaliser sur les résultats de court terme, mais à prendre en considération des objectifs de long terme pour que des investissements suffisants soient réalisés dans l'économie.

La formation des travailleurs

La formation des travailleurs reste un objectif prioritaire, d'autant plus dans le contexte de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

Nous soutenons :

- la fixation, au niveau européen, d'objectifs chiffrés et ambitieux sur le financement de la formation par les entreprises (2,5% de la masse salariale) et l'accès à la formation pour 50% des travailleurs. L'exemple de la Belgique est à cet égard une source d'inspiration.

La fiscalité

Il y a un manque de cohérence entre les objectifs fixés dans la Stratégie de Lisbonne ainsi que le projet de stratégie UE 2020 en terme de R&D, de la dimension sécurité de la flexicurité, d'innovation, de formation, d'éducation, etc. et les moyens que les Etats, mais aussi le niveau européen, pourraient allouer pour les atteindre. Surtout si, pour améliorer la compétitivité, les Etats membres se lancent dans la concurrence fiscale et parafiscale.

Cette incohérence est encore aggravée par la crise économique et financière : les déficits sont fortement mis à mal et les déficits se creusent. La fiscalité devient donc un enjeu politique majeur.

La CSC défend depuis toujours des mesures comme :

- L'instauration d'une taxe sur les transactions financières ; pour rappel, une taxation limitée à l'Europe de 0.05% (50 centimes par 1.000 euros) engendrerait des recettes de l'ordre de 2% du PIB européen ;
- L'instauration d'une base d'imposition harmonisée en Europe;
- Une fiscalité environnementale socialement juste (la taxe carbone) ;
- Un renforcement de la directive épargne et son extension à d'autres produits de placement ;
- Davantage de coopération entre Etats membres dans la lutte contre la fraude fiscale et l'évasion fiscale (entre autres contre les paradis fiscaux et le secret bancaire).

La question d'une taxe européenne, qui puisse alimenter le budget européen, devrait aussi être à l'ordre du jour.

La gouvernance

Comme cela avait déjà été identifié en 2005, dans la plupart des pays les acteurs nationaux (les pouvoirs publics fédéraux et régionaux, les partenaires sociaux, les entreprises et les travailleurs en général) ne se sont pas approprié la stratégie. Pour les syndicats, le fait d'abandonner largement les objectifs sociaux et environnementaux en 2005, ce qui est aussi le reflet du passage à une Europe plus libérale que sociale, a entraîné un désintérêt de l'opinion publique, notamment des travailleurs.

Pour améliorer l'appropriation de la stratégie de Lisbonne par les acteurs de terrain, nous demandons, outre un projet réellement ambitieux sur le plan social et environnemental :

- Comme le rappellent les interlocuteurs sociaux belges dans une lettre du Conseil Central de l'Économie et du Conseil National du Travail envoyée au Président Barroso en date du 15 janvier 2009, « en matière de gouvernance et pour accroître la légitimité des politiques à mettre en œuvre, les interlocuteurs sociaux doivent être systématiquement associés à l'élaboration, le suivi et l'évaluation des mesures repris dans les plans de réformes. Ils plaident pour le développement d'un dialogue social effectif et efficace à tous les niveaux : national, européen, sectoriel dans les Etats membres. La Belgique dispose d'un modèle social qui a déjà inspiré le modèle social européen et sur lequel les instances européennes pourraient s'appuyer pour aller plus loin en termes de développement du dialogue social. »
- Le renforcement de la MOC comme processus démocratique, avec une pleine participation des partenaires sociaux et des parlements européen et nationaux.