

COMMISSION JUNCKER

Quelle politique pour l'emploi ?

Léa BOTTANI-DECHAUD

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | AVR 15

Affaires sociales



COMPRENDRE POUR AGIR

COMMISSION JUNCKER
Quelle politique pour l'emploi ?

Léa BOTTANI-DECHAUD
Sous la direction de Denis STOKKINK

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
I. L'EMPLOI AU CŒUR D'UNE POLITIQUE EUROPÉENNE INTÉGRÉE ?	4
1. Le mandat pluridisciplinaire de Marianne Thyssen	4
2. Un nouvel élan pour le dialogue social européen	5
3. Renforcer le modèle social européen	6
II. LES DOMAINES D' ACTIONS PRIORITAIRES	7
1. La jeunesse	7
2. La mobilité des travailleurs	7
3. Le secteur du numérique	8
III. PERSPECTIVES	9
1. Les solutions sectorielles	9
2. La réduction ou l'aménagement du temps de travail	10
3. L'égalité hommes-femmes en matière d'emploi	10
CONCLUSION	12
BIBLIOGRAPHIE	13

AVANT-PROPOS

Avec le lancement de la stratégie Europe 2020, l'Union européenne avait placé l'innovation sociale et économique au cœur de ses perspectives. Elle s'était engagée en 2010 pour une croissance intelligente, durable et inclusive, visant à donner un emploi à 75% de la population âgée de 20 à 60 ans d'ici 2020. Le bilan de mi-parcours prouve tristement que les objectifs fixés sont loin d'être atteints.

Avec 24,6 millions de personnes au chômage en Europe, l'emploi est un enjeu crucial que l'Union européenne n'a pas réussi à résoudre. L'entrée en fonction de la nouvelle Commission européenne sous la présidence de Jean-Claude Juncker laisse espérer le renforcement des engagements existants en la matière et l'émergence de nouvelles perspectives pour répondre aux attentes de la société européenne, en quête de justice sociale et de solutions efficaces.

Pour faire face au délitement social de ces dernières années, POUR LA SOLIDARITÉ – PLS souhaite qu'emploi et solidarité forment dorénavant un couple indissociable, au cœur des politiques européennes. Cette marche à suivre reste le meilleur moyen de redonner espoir aux citoyens européens et tout particulièrement à la jeune génération qui subit de plein fouet les conséquences d'une crise économique qui n'est pourtant pas la leur.

A l'heure actuelle, qu'en est-il vraiment du dialogue social ? Du modèle social européen ? Du développement de nouveaux secteurs porteurs tels que le numérique, les emplois verts ou bien les emplois blancs ? De la répartition du temps de travail ou encore de la participation des travailleurs à la gouvernance des entreprises, de l'égalité hommes femmes en matière d'emploi ?

Autant de questions et de pistes dont doit se saisir la nouvelle Commission Juncker pour construire une véritable Europe sociale pour laquelle nous militons au quotidien.

Solidairement vôtre,

Denis Stokkink, Président

INTRODUCTION

Le rapport conjoint sur l'emploi (RCE) de la Commission européenne et du Conseil du 28 novembre 2014 fait part d'une analyse préoccupante bien que symptomatique de ces dernières années. De manière générale, le chômage touche actuellement 24,6 millions de personnes sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne, situation à laquelle vient s'ajouter une dimension structurelle des plus alarmantes, révélé par le nombre croissant de chômeurs de longue durée¹.

Ce constat prouve à lui seul les nombreux défis que doit relever la nouvelle Commission européenne dans le domaine de l'emploi. Marianne Thyssen, commissaire chargée de l'Emploi et des Affaires Sociales a cinq années pour agir et regagner la confiance des citoyens européens qui attendent plus que jamais des politiques ambitieuses et socialement justes, après une longue période d'austérité et de récession.

Le 15 juillet dernier, lors de la présentation de ses orientations politiques devant le Parlement européen², Jean-Claude Juncker affirmait :

« Ma première priorité, en tant que président de la Commission, sera de renforcer la compétitivité de l'Europe et de stimuler l'investissement pour créer des emplois. »

Cette déclaration montre clairement que la nouvelle Commission européenne a défini l'emploi comme un des enjeux cruciaux pour les années à venir. Le lancement du plan d'investissement pour l'Europe, dit aussi « plan Juncker », semble être l'outil mis en avant ces derniers mois pour apporter des solutions aux problèmes récurrents de chômage. Mais est-ce bien suffisant ? L'investissement peut-il être l'unique solution ?

N'oublions pas que fournir de nouveaux emplois n'est pas l'unique défi à relever et que l'urgence de la situation ne doit pas être une excuse pour omettre d'inscrire chaque décision prise au niveau européen dans le cadre d'une vision plus large, vectrice de cohésion et de justice sociale.

Huit mois après son entrée en fonction, comment la volonté politique de la nouvelle Commission se traduit-elle dans les faits ?

Pour comprendre les implications concrètes de la Commission Juncker en matière d'emploi, cette note d'analyse sera divisée en trois axes afin de traiter des questions suivantes :

- Comment la nouvelle Commission traduit-elle concrètement ses orientations politiques relatives à l'emploi ?
- Quels sont les champs d'actions prioritaires investis par la Commission Juncker pour renforcer l'employabilité en Europe ?
- Quelles sont les pistes d'actions qui pourraient être sources d'emplois et qui devraient être considérées par la Commission européenne ?

¹ Commission européenne, Rubrique « Europe 2020 » <http://ec.europa.eu/> : <http://bit.ly/1LofRm5> (Consulté le 24/02/2015)

² Commission européenne, Rubrique « 10 Priorités » : <http://ec.europa.eu/> : <http://bit.ly/1wXzco7> (Consulté le 20/02/2015)

I. L'EMPLOI AU CŒUR D'UNE POLITIQUE EUROPÉENNE INTÉGRÉE ?

1. LE MANDAT PLURIDISCIPLINAIRE DE MARIANNE THYSSEN

Un vent de changement a soufflé sur l'organisation de la nouvelle Commission. Le nouveau collège de Commissaires européens est désormais structuré en équipes transversales, travaillant en étroite collaboration avec les vice-présidents. Cette réorganisation de l'organe décisionnel de l'UE a été présentée par Jean-Claude Juncker comme une des solutions pour agir efficacement sur les conséquences multidimensionnelles de la crise économique et sociale.

Ce nouveau mode opératoire n'est pas sans impact sur le travail de Marianne Thyssen, la commissaire en charge de l'Emploi, des Affaires sociales, des Compétences et de la Mobilité des travailleurs. Elle siège désormais dans six équipes de travail³, tout en étant placée sous la supervision de deux vice-présidents : Jyrki Katainen, chargé de l'emploi, de la croissance, de l'investissement et de la compétitivité ainsi que de Valdis Dombrovskis, chargé de l'euro et du dialogue social⁴. Ses actions sont aussi chapeautées par Frans Timmermans, premier vice-président et responsable de la mise en œuvre de la Charte des droits fondamentaux.

« Restaurer l'équilibre entre la politique économique, d'une part, et l'emploi et les affaires sociales, d'autre part : c'est ainsi qu'on pourrait résumer la mission de la nouvelle Commission européenne 2014-2019, et plus précisément celle de la nouvelle commissaire chargée de l'Emploi, des Affaires sociales, des Compétences et de la Mobilité des travailleurs, Marianne Thyssen. »

Michel Servoz, directeur général de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion de la Commission européenne

— Source : L'Agenda social (décembre 2014).

Selon Michel Servoz, ce nouveau mode opératoire aurait donc pour but de prendre en considération l'emploi et les affaires sociales comme un couple indissociable, tenant une place prépondérante dans le plan de travail de la Commission.

Cependant, cet éclatement du portefeuille de la nouvelle commissaire ainsi que la position prédominante des vices-présidents peut poser question. En effet, Marianne Thyssen a dorénavant l'obligation de composer avec les différents intérêts des autres commissaires et plus particulièrement des vices-présidents qui, il faut bien l'admettre, apparaissent comme peu sensibles aux enjeux sociaux. Pour ne citer qu'un exemple, Valdis Dombrovskis, premier ministre Letton entre 2009 et 2014 a été à l'origine de mesures d'austérité particulièrement sévères lors de son mandat national.

Cette fragmentation des compétences, bien qu'apportant une vision transversale, risque de ralentir la Commissaire et de limiter ses engagements. Marianne Thyssen doit donc faire en sorte que l'ensemble des propositions des différentes équipes de travail soit analysé et évalué en termes d'employabilité et d'équité sociale afin d'effacer les doutes concernant ce mandat pluridisciplinaire à double tranchant.

³ Marianne Thyssen fait partie des équipes en charge de l'emploi, de la croissance, de l'investissement et de la compétitivité, de l'euro et du dialogue social, du marché unique du numérique et de l'Union européenne de l'énergie et de l'amélioration de la réglementation et des relations interinstitutionnelles.

⁴ Commission européenne, *L'Agenda Social*, n°39, Décembre 2014.

2. UN NOUVEL ÉLAN POUR LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

« Le constat partagé est d'abord que les États qui ont le mieux résisté à la crise sont ceux disposant d'un dialogue social développé et structuré à plusieurs niveaux (Allemagne, pays nordiques,...). Pour des raisons d'ordre économique et social notamment, il convient donc de favoriser le développement du dialogue social dans les États membres. »

— Source : CESE, *Vers un nouvel élan pour le dialogue social en Europe ?* (02 mars 2015)

Pierre angulaire du modèle social européen, le dialogue social fête cette année ses trente ans. Cette dernière décennie a cependant été marquée par la crise et l'absence de volonté de la Commission précédente à stimuler la politique sociale⁵. Cette tendance regrettable s'est traduite par un essoufflement de la coopération entre les partenaires sociaux européens et la Commission, outil pourtant essentiel pour faire face efficacement aux défis économiques et sociaux qui se posent actuellement en Europe.

En juillet dernier, Jean-Claude Juncker s'était engagé devant le Parlement européen à renforcer le dialogue social et à redonner une place de choix aux partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques européennes. Cette volonté s'est traduite dans les faits par l'organisation d'une conférence intitulée « un nouvel élan pour le dialogue social » le 5 mars 2015. Quatre cents participants se sont réunis sous l'égide de la Commission pour déterminer comment le dialogue social européen pourrait apporter sa contribution dans six champs d'application spécifiques : « semestre européen » ; « relations industrielles et création de capacités au niveau national » ; « stratégie macroéconomique de l'UE » ; « dialogue social et amélioration des réglementations » ; « marché unique numérique » et « compétences, éducation et formation dans un environnement de travail en mutation »⁶.

Cette conférence marque une première étape qui laisse présager un réel partenariat entre la Commission et les partenaires sociaux dans les années à venir, condition nécessaire pour soutenir la compétitivité tout en renforçant l'équité sociale à l'échelle du territoire européen. De plus, comme l'a souligné le Comité économique et social européen (CESE), la Commission a aussi pour mission de faciliter le dialogue social à tous les niveaux. Bien qu'il n'existe pas un type de dialogue social généralisable – chaque pays devant prendre en compte ses spécificités culturelles – la Commission Juncker se doit de promouvoir une vision commune et d'établir un climat de confiance afin de favoriser le développement de dialogues sociaux spécifiques, au sein de chaque État membre⁷.

Enfin, la Commission Juncker devrait moderniser le dialogue social pour l'adapter aux problématiques actuelles, notamment en s'interrogeant sur son articulation avec le dialogue civil. Bien que ces deux types de dialogue ne peuvent être amalgamés, la complémentarité de leurs actions doit être reconnue et renforcée afin de répondre à l'évolution de nos sociétés qui sont de plus en plus complexes à appréhender⁸. Une coalition des partenaires sociaux et de la société civile, dans le respect des compétences et des responsabilités de chacun, permettrait de représenter de manière plus complète l'ensemble des citoyens européens, prenant en compte notamment des oubliés du dialogue social tel que les immigrés, les PME ou encore les travailleurs indépendants⁹.

⁵ IPSE, Rubrique « actualités » <http://www.euroipse.org/> : <http://bit.ly/1G58Fa8> (Consulté le 22/02/2015)

⁶ Commission européenne, Rubrique « Communiqué de presse » <http://ec.europa.eu/> : <http://bit.ly/1Eck3t> (Consulté le 05/03/2015)

⁷ IPSE, Rubrique « actualités » <http://www.euroipse.org/> : <http://bit.ly/1N0GVVU> (Consulté le 03/05/2015)

⁸ IPSE, Rubrique « actualités » <http://www.euroipse.org/> : <http://bit.ly/1N0GVVU> (Consulté le 03/05/2015)

⁹ IPSE, Rubrique « actualités » <http://www.euroipse.org/> : <http://bit.ly/1N0GVVU> (Consulté le 03/05/2015)

3. RENFORCER LE MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN

Le plan d'investissement pour l'Europe — plus connu sous l'appellation « plan Juncker » — est le nouvel outil mis en place par la Commission pour la relance économique européenne. De manière générale, cette proposition a pour objectif de stimuler la création d'emplois en utilisant l'investissement comme levier principal, en complément des mesures existantes. La première étape consiste à créer un nouveau Fonds européen pour les investissements stratégiques (EFSI) en partenariat avec la Banque européenne d'investissement (BEI). Celui-ci aura vocation à soutenir des projets à caractère économique et sociétal. Suivant les estimations de la Commission Juncker, ce premier effort permettra une plus grande amplitude quant à la prise de risques¹⁰, facilitant le financement de projets économiquement viables mais qui doivent faire face à la frilosité des bailleurs de fonds. À terme, ce premier effort devrait engendrer de nouveaux investissements publics et privés dans l'économie réelle à hauteur de 315 milliard d'euros.

Ce plan, jugé peu ambitieux pour certains ou encore trop optimiste pour d'autres, pose un certain nombre de questions et tout particulièrement celle épineuse de l'attribution du Fonds EFSI. Cette décision, qui sera discutée lors du Conseil européen de juin 2015, sera inévitablement le résultat d'un choix politique et non pas une simple étape technique¹¹. Il est donc important de rappeler que les projets retenus se doivent d'avoir une haute valeur ajoutée en matière de création d'emplois tout en étant porteurs de cohésion sociale. Pour parfaire ce plan d'investissement, il semble donc primordial de renforcer le modèle social européen qui, dans l'urgence imposée par la crise, montre tout son inachèvement.

Rappelons que de nombreuses perspectives restent à envisager pour qu'emploi rime avec cohésion sociale. La logique persistante qui voudrait que les avancées économiques résultent automatiquement vers des avancées sociales doit être remise en cause. En effet, la situation actuelle montre de manière claire que les politiques économiques et sociales doivent dorénavant être menées conjointement, se renforçant mutuellement.

La participation active des travailleurs à la gouvernance des entreprises est une piste de réflexion à investiguer dans les années à venir pour renforcer la politique sociale européenne en matière d'emploi. Le droit européen a déjà établi des droits et des obligations sur l'information et la consultation des salariés et de leurs représentants au sein des entreprises. Une série de directives initiées par l'UE ont été mises en application à l'échelle nationale et transnationale visant notamment à renforcer le dialogue au sein des compagnies ou encore à garantir l'implication des salariés en amont de la prise de décisions¹².

De plus, la crise économique a révélé le manque de pertinence du modèle majoritaire de la gouvernance des entreprises, condensant le pouvoir de décision entre les mains des actionnaires. Cette constatation presse donc la Commission à renforcer sa prise de position dans le domaine et à promouvoir un mode de fonctionnement alternatif pour les entreprises, favorisant la participation des travailleurs dans la prise de décision. On peut d'ores et déjà noter que dix-sept des vingt-huit États membres de l'UE ont développé des dispositions légales sur la représentation des travailleurs aux conseils d'administration ou de surveillance. Ces pratiques pourraient donc être considérées comme un élément du modèle social européen à promouvoir par la nouvelle Commission européenne¹³.

¹⁰ Commission européenne, Rubrique « 10 priorités » <http://ec.europa.eu/> : <http://bit.ly/1FvA0lr> (Consulté le 05/03/2015)

¹¹ Social Platform, "Investing is politics" www.socialplatform.org : <http://bit.ly/1MFGBKh> (Consulté le 17/03/2015)

¹² Commission européenne, Rubrique « emploi, affaires sociales et inclusion » <http://ec.europa.eu/> : <http://bit.ly/1DOONbx> (Consulté le 05/03/2015)

¹³ European Trade Union Institute : <https://www.etui.org/> : <http://bit.ly/1Ci7dj1> (Consulté le 07/03/2015)

II. LES DOMAINES D' ACTIONS PRIORITAIRES

1. LA JEUNESSE

L'Union européenne a mis en place le « pacte emploi pour les jeunes » en 2012, suivi d'une garantie pour la jeunesse en 2013 pour aider les États membres à lutter contre le chômage qui touche cette tranche de la population. Un budget de 6,4 milliards d'euros a été mobilisé à cet effet pour la période 2014-2020. 3,2 milliards d'euros de cette dotation ont été spécifiquement alloués à l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), ciblant les personnes entre 15 et 25 ans, qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études — communément désignées par l'acronyme NEET¹⁴ — dans certaines régions où le taux de chômage des jeunes dépasse 25%. Ce dispositif oblige les États-membres à proposer une offre d'emploi, une reprise d'étude ou un complément de formation dans les quatre mois qui succèdent la perte d'un emploi ou la sortie de l'enseignement formel.

Malgré les efforts déployés, les mécanismes de l'IEJ ont été jusqu'à aujourd'hui largement inexploités. Ceci est dû notamment à la réalité du fonctionnement des Fonds européens qui oblige le préfinancement des projets, laissant souvent les organismes compétents dans l'incapacité de lancer des programmes d'accès à l'emploi pour les jeunes, faute de moyens¹⁵. La première mesure prise par Marianne Thyssen, passée de manière plutôt inaperçue, a été de remédier à ces problèmes de délais, qui ont enrayé jusqu'à maintenant la mise en pratique des politiques européennes destinées aux jeunes.

L'engagement de Marianne Thyssen : 1 milliard d'euros en 2015 pour l'IEJ

La nouvelle commissaire Marianne Thyssen a la volonté de consacrer un milliard d'euros sur les 3,2 alloués à l'IEJ pour 2014-2020 afin d'accélérer le processus visant à augmenter la part de préfinancement de l'IEJ de 1 à 30%¹⁶. Pour remédier au problème évoqué ci-dessus, la commissaire souhaite concentrer un tiers de la dotation en début de période pour que les projets puissent voir le jour le plus vite possible. Cette mesure a reçu un avis positif de la majorité des députés présents lors du débat sur la question le 10 février 2015. En attendant que celle-ci soit avalisée par le Parlement et le Conseil, les services de Marianne Thyssen s'engagent à encourager les opérateurs de terrain à préparer des dossiers pour que les montants puissent être distribués dès que cette décision sera effective.

2. LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS

De manière générale, la mobilité des travailleurs légaux est considérée par la nouvelle Commission comme une solution pour relancer la croissance dans l'Union européenne, faire face au chômage et répondre au vide de compétences dans certaines filières. Rendre le marché du travail européen accessible à tous les citoyens des États membres, facilitant leur recherche d'emploi au-delà des frontières nationales semble être une des priorités de la Commission Juncker. Cependant, rappelons que cette pratique doit être encadrée de manière rigoureuse.

¹⁴ NEET : Not in Education, Employment or Training

¹⁵ Kuczkiewicz, J. « L'Europe soutiendra l'emploi des jeunes », *Le soir*, mercredi 4 février 2015, p5

En effet, ce type de libéralisation peut mener à des dérives regrettables, comme cela fût le cas à travers une application laxiste dans certains États membres des directives européennes relatives à la mobilité des travailleurs¹⁷. « Un marché intérieur plus approfondi et plus équitable » doit donc anticiper toutes les éventualités possibles — bonnes ou mauvaises — afin d'éviter toute forme de dumping social. La libre circulation des travailleurs, spécificité de la construction européenne, ne doit pas devenir synonyme de perte de droits sociaux et d'exploitation au nom de l'employabilité. On peut donc souhaiter notamment qu'approfondissement et équité sociale aillent de paire avec la promotion d'une certaine harmonisation des systèmes de sécurité sociale à l'échelle du territoire européen.

Marianne Thyssen doit développer l'intégration du marché du travail européen, en créant un espace où les demandeurs d'emploi puissent étendre leurs recherches en dehors des frontières nationales¹⁸. Sur le volet social, elle a la responsabilité de prendre en compte les divergences des réglementations des 28 États membres concernant le secteur de l'emploi. Cette réalité peut malheureusement être un facteur d'inégalités, rendant la mobilité et la libre circulation des travailleurs discutable si des outils d'encadrement ne sont pas mis en place. Jean-Claude Juncker a évoqué une « révision ciblée » de la législation en lien avec cette problématique, encore faudrait-il s'assurer que celle-ci porte ses fruits en matière d'équité sociale au sein même des États membres. Marianne Thyssen doit en premier lieu accompagner les gouvernements nationaux dans l'application des directives en lien avec la mobilité des travailleurs, qui reste perfectible à l'heure actuelle.

3. LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

« Le marché unique du numérique pour les consommateurs et les entreprises est un élément clé pour la croissance. (...) Et nous pourrions générer 500 milliards d'euros de croissance supplémentaire en Europe dans les cinq prochaines années, créant ainsi des centaines de milliers de nouveaux emplois et une société de la connaissance dynamique. »

— Source : Les dix priorités de Jean-Claude Juncker

Dans un avis datant de 19 février 2015, le Comité économique et social européen (CESE) reconnaît que le domaine du numérique aura des conséquences considérables pour l'industrie, le marché du travail et la société en général. Le secteur nécessite donc l'attention toute particulière de la nouvelle Commission dans les années à venir.

Déjà appréhendé avec l'initiative « Une stratégie numérique pour l'Europe » de la stratégie Europe 2020, le numérique reste en effet un des défis que doit relever la Commission européenne. Le marché unique du numérique a été placé par Jean-Claude Juncker comme un des grands enjeux européens. Le président de la Commission estime que si des mesures nécessaires sont prises à cet égard dans les deux années à venir, le développement du secteur pourrait apporter une valeur ajoutée de 250 milliards d'euros à l'économie européenne et créer jusqu'à deux millions d'emplois.

Le secteur est encore perçu en Europe comme une niche, alors que c'est un élément essentiel pour favoriser la croissance et la compétitivité de l'Union européenne sur la scène internationale. Face à la demande des employeurs, un vide de compétences a été remarqué, laissant de nombreux postes vacants. Lors de la conférence « pour un nouvel élan du dialogue social », Marianne Thyssen a sollicité les partenaires sociaux pour travailler de manière conjointe sur la question de l'impact des nouvelles technologies sur l'économie européenne. Elle a notamment soulevé la problématique des métiers

¹⁷ Trois directives sont concernées : la directive relative au détachement des travailleurs, la directive sur les transferts temporaires intergroupes ainsi que la directive sur la mobilité des travailleurs saisonniers.

¹⁸ Commission européenne, Rubrique : « communiqué de presse ». <http://ec.europa.eu/> : <http://bit.ly/1HXtSSp> (Consulté le 04/03/2015)

émergents mais aussi celle des reconversions ou des compléments de formations nécessaires suite à l'utilisation des technologies numériques dans la majorité des secteurs d'activité.

III. PERSPECTIVES

1. LES SOLUTIONS SECTORIELLES

- Les emplois verts :

Les emplois verts regroupent les fonctions directement liées à l'environnement ou à la Responsabilité sociale des entreprises (RSE). Bien que non évoqués dans les priorités de la Commission actuelle, ils représentent une opportunité considérable pour redresser le taux d'emploi à l'échelle européenne. Les emplois verts s'inscrivent dans la stratégie Europe 2020 et vont de pair avec l'économie durable et circulaire qui prône une utilisation intelligente des ressources. L'abandon par la Commission Juncker en décembre 2014 du paquet législatif sur l'économie circulaire — adopté début juillet 2014 par la Commission précédente — laisse douter de l'engagement sur la question. Bien que la raison première reste l'initiative sur l'allègement de la bureaucratie européenne, le vice-président Frans Timmermans a justifié ce retrait en spécifiant qu'un autre paquet législatif, plus ambitieux, serait proposé avant la fin de l'année. Promesse qui ne peut pas se faire attendre car ces initiatives représentent un des maillons clés de la transition vers une économie durable et cohérente, créatrice de nouveaux d'emplois.

- Les emplois blancs :

Le vieillissement de la population européenne s'est accompagné d'une expansion du secteur sanitaire et des services sociaux associés ainsi que d'un besoin croissant de nouvelles structures et de compétences en la matière¹⁹. Cette situation a été analysée par l'Europe entre 2008 et 2009 dans une des études prospectives sur la question à travers le programme « New jobs new skills ²⁰ » publiée en 2013. Cependant elle semble avoir été oubliée depuis lors. Les « emplois blancs » ou les métiers du « care » regroupent l'ensemble des professions en lien avec le secteur médico-social, représentent une source d'emplois importante en Europe. Vingt millions de personnes (dont seulement 2,3 millions dans les nouveaux États membres) travaillent dans le secteur, soit 10% de la population active. Cette tendance est à la hausse, avec une augmentation régulière de 2% par an²¹.

Ce secteur d'activités est une manne d'emplois mais aussi un défi en termes de qualité d'emplois. Le nombre et la qualité de ces emplois dépendent principalement des budgets publics alloués à la santé, du système de sécurité sociale ainsi que des niveaux de revenus. Après les années d'austérité imposées aux États membres, on constate un fossé entre la diminution des budgets dans le secteur et les besoins liés au changement démographique. Ce constat pourrait être une piste utile pour la Commission qui va déterminer en juin prochain les projets éligibles au nouveau Fonds européen pour les investissements stratégiques.

¹⁹ Commission européenne, Rubrique « Emploi, affaires sociales et inclusion » <http://ec.europa.eu> : <http://bit.ly/1vCG22> (Consulté le 12/03/2015)

²⁰ Dijkgraaf, E et al., *Investing in the future of jobs and skills: Scenarios, implications and options in anticipation of future skills and knowledge needs. Sector report: health and social services*. Commission européenne, mai 2009 <http://ec.europa.eu> : <http://bit.ly/1xziJqm> (Consulté le 12/03/2015)

²¹ *Ibid.*

Autre constat et autre défi : les postes dans le secteur médico-social sont essentiellement occupés par des femmes. Si l'on considère le corps médical, celles-ci occupent entre 80% et 81% des postes du secteur en Europe²² avec des salaires qui ne sont pas toujours à la hauteur du travail fourni. On remarque cette même tendance dans les maisons de retraite. Il faut donc s'assurer que les emplois du « care » soient de qualité et promouvoir une réelle reconnaissance des compétences liées à ces métiers.

2. LA RÉDUCTION OU L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'Union européenne s'est positionnée sur la question de l'aménagement du temps de travail à travers la directive 2003/88/CE²³. Celle-ci prévoit des règles « limitant » entre autres à 48 heures hebdomadaires (heures supplémentaires incluses) le temps de travail des employés européens. Cette prise de position reste bien faible, imposant des règles plus que minimales en la matière.

Une meilleure répartition du temps de travail, à travers la réduction ou un aménagement des horaires, peut être considérée comme une solution solidaire au problème du chômage. La Commission européenne pourrait s'inspirer de certaines bonnes pratiques nationales pour les transposer à l'ensemble du territoire européen. Toutefois, lorsque cette question est abordée, tous les paramètres périphériques doivent être pris en compte et notamment celui des salaires. Il serait particulièrement souhaitable que l'Europe se positionne sur la question du salaire minimum européen, souvent revendiqué par les citoyens de l'Union et qu'elle évite systématiquement²⁴.

La Commission précédente a lancé une consultation publique en décembre 2014 qui vient de se clôturer dans le cadre de la révision de la directive sur le temps de travail²⁵. L'objectif principal était de recueillir les avis des citoyens, des organisations et des autorités publiques de l'Union européenne dans le contexte de la révision et du processus d'analyse d'impact concernant cette directive ainsi que les éventuelles modifications qui pourraient y être apportées. La Commission Juncker a donc de la matière pour agir de manière efficace sur la question.

3. L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans les fondements de l'Union européenne avec l'intégration du principe de la rémunération égalitaire dans le traité de Rome. Les dernières décennies ont été marquées par des avancées considérables grâce à la législation relative à l'égalité de traitement, l'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques de l'Union européenne (gender mainstreaming) ou encore l'adoption de mesures spécifiques en faveur de l'émancipation des femmes²⁶. À cela vient s'ajouter la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mise en place en 2010 et qui s'achève cette année, outil de la Commission européenne pour promouvoir la prise en compte de la question de l'égalité hommes-femmes dans l'ensemble des politiques initiées par la Commission européenne. Elle est aussi en lien avec la stratégie Europe 2020, caractérisant la promotion de l'égalité des genres comme levier pour la croissance économique et le développement durable. Malgré ces efforts, les inégalités entre les sexes demeurent bien ancrées en Europe, particulièrement sur le marché du travail où les femmes sont toujours surreprésentées dans les secteurs les moins bien rémunérés et sous-représentées aux postes à responsabilité.

²² *Ibid.*

²³ Directive sur le temps de travail (2003/88/CE) : <http://eur-lex.europa.eu> : <http://bit.ly/19JH8Z> (Consulté le 19/03/2015)

²⁴ Pour plus d'informations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en Europe lire MARQUET, A., Note d'analyse à paraître en juin 2015. À consulter en ligne sur www.pourlasolidarite.eu

²⁵ Commission européenne, Rubrique « Emploi, affaires sociales et inclusion » <http://ec.europa.eu> : <http://bit.ly/1EV3wPS> (Consulté le 11/03/2015)

²⁶ Commission européenne, Rubrique « justice » <http://ec.europa.eu> : <http://bit.ly/1NBNrpY> (Consulté le 11/03/2015)

La Commission Juncker s'est encore trop peu exprimée à cet égard. Elle a publié début mars 2015 un communiqué de presse rappelant les actions passées de l'UE sur la question²⁷, ce qui n'est pas suffisant. En effet, beaucoup d'objectifs restent à atteindre et des mesures doivent continuer à être prises pour effacer ces inégalités. C'est toujours un enjeu crucial, comme le prouve les résultats des dernières statistiques Eurobaromètre publiées en mars 2015²⁸. Ce rapport spécifique reflète l'inquiétude des citoyens européens face à la persistance de telles discriminations. Ils estiment que la lutte contre les discriminations basées sur le genre devrait être une priorité pour la nouvelle Commission, plaçant l'urgence d'agir contre les inégalités de salaire juste après celle sur la lutte contre les violences faites aux femmes.

²⁷ Commission européenne, Rubrique « communiqués de presse » : <http://ec.europa.eu> : <http://bit.ly/1M0iYAW> (Consulté le 10 mars 2015)

²⁸ Commission européenne, *Special eurobarometer 428/wave EB82.4 – TNS opinion and social : Gender equality*, mars 2015. <http://ec.europa.eu> : <http://bit.ly/1xzUbqU> (Consulté le 24 mars 2015)

CONCLUSION

Vu les chiffres du chômage dans toute l'Europe, il aurait été impensable que la nouvelle Commission ne fasse pas de l'emploi sa priorité. Les engagements de l'exécutif européen ne doivent cependant pas se cantonner à la simple tâche de réduire le taux de chômage en Europe. Un autre défi tout aussi important et complémentaire s'impose : celui de fournir des emplois de qualité, porteurs de cohésion sociale.

Le plan d'investissement pour l'Europe est une première réponse dont nous ne pouvons nous contenter. Pour que cette première piste de solution soit vraiment pertinente, elle doit s'accompagner de politiques sociales fortes et engagées. La dernière décennie a été marquée par la crise de 2008 et les politiques d'austérité qui ont suivi, soulignant le manque de volonté de la Commission précédente à promouvoir une réelle politique sociale européenne. Ce sont des évidences dont Jean-Claude Juncker et le collège de Commissaires européens doivent avoir conscience afin de ne pas réitérer de telles erreurs.

Les pistes pour trouver des solutions innovantes ne manquent pas. Certaines ont été investies et intégrées par Jean-Claude Juncker dans ses orientations politiques et son programme de travail pour l'année 2015, d'autres n'en sont encore qu'à leurs balbutiements ou à l'inverse, clairement absentes. Il est certain que les compétences de l'Europe en matière sociale restent limitées puisque cette tâche revient en priorité aux États membres, suivant le principe de subsidiarité. Cependant la Commission doit prendre son rôle d'initiatrice à cœur et influencer les politiques nationales pour construire une société inclusive.

Les mutations de notre société appellent à de nouvelles manières de penser et d'agir. Les emplois verts, mis en danger par le choix de la Commission Juncker de retirer le paquet législatif sur l'économie circulaire de son programme de travail, doit rester dans les perspectives européennes pour créer de nouveaux emplois et répondre à l'objectif d'une croissance durable. De plus, l'Europe doit faire face au vieillissement de sa population, changement démographique qui donne une opportunité unique de créer un système de solidarité intergénérationnel nouveau et générateur d'emplois pour des jeunes confronté à la précarité croissante de l'emploi. Une meilleure répartition du temps de travail pourrait aussi solutionner ce problème. De manière plus transversale, la Commission européenne doit continuer à fournir des efforts pour favoriser l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail, qui reste encore superficielle, peinant à dépasser le stade de la bonne volonté.

Créer une croissance intelligente, durable et inclusive s'annonce donc être une tâche ardue pour la Commission Juncker. Néanmoins, nous avons voulu montrer à travers cette Note d'analyse que cette mission est loin d'être impossible à mener au regard des nombreuses pistes de solutions.

BIBLIOGRAPHIE

- Braud Maurice, « Les institutions de l'Union européenne et la réduction du temps de travail » *Chroniques internationales de l'IRES*, n°54, Septembre 1998.
- Commission européenne, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, septembre 2010.
- Commission européenne, *Projet de rapport conjoint sur l'emploi de la Commission et du Conseil*, novembre 2014.
- Commission européenne, *l'Agenda Social*, n°39, Décembre 2014.
- Dijkgraaf.E *et al.*, *Investing in the future of jobs and skills: Scenarios, implications and options in anticipation of future skills and knowledge needs. Sector report: health and social services*, mai 2009.
- Commission européenne, *Transforming jobs and skills for a ressource efficient, inclusive and circular economy. 17th forum on Eco-innovation*, décembre 2014.
- Confédération européenne des Syndicats, *Who cares*, novembre 2014.
- Confédération européenne des Syndicats, *Vers une stratégie européenne pour la qualité de l'emploi*, mars 2015.
- Confédération européenne des Syndicats, *The youth guarantee in Europe*, juin 2014.
- Confédération européenne des Syndicats, *Vers un nouveau cadre pour une plus grande démocratie au travail*, octobre 2014.
- Confédération européenne des Syndicats, *Déclaration de la CES sur le plan d'investissement au niveau de l'Union européenne*, décembre 2014
- Pernot Jean-Marie, « Polyphonies de l'Europe sociale : Temps de travail et syndicalisme européen » *Chroniques internationales de l'IRES*, n°54, septembre 1998.

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

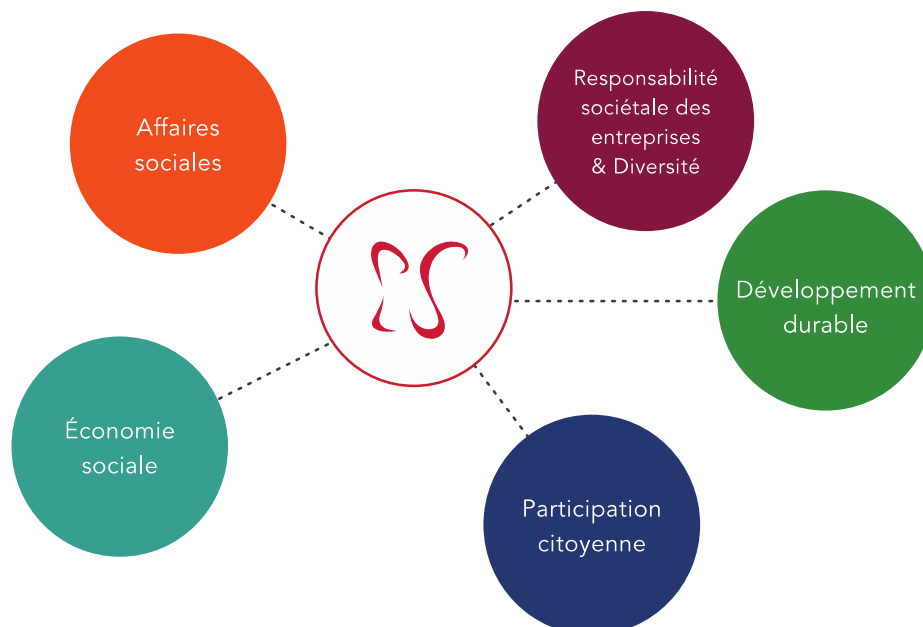
Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *Les PEP33 au cœur de la stratégie Europe 2020*. Léa Bottani-Dechaud, mars 2015.
- *Pour un renforcement de la solidarité intergénérationnelle européenne*. Éric Moranval, mars 2015.
- *L'UE au sein de la gouvernance climatique internationale : un sursaut à la COP 21 de Paris ?* Stefano Messina, mars 2015.
- *Détachement des travailleurs : où en est l'Europe ?* Sitto Can, février 2015.
- *Discrimination des jeunes immigrés sur le marché de l'emploi en Belgique*. Sarah Van Doosselaere et Sophie Pinilla, février 2015.
- *ESS et Nations Unies : un rapprochement récent*. Antoine Masquelin, décembre 2014.
- *La violence à l'égard des femmes : état des lieux des législations européennes*. Victoria Hansen, novembre 2014.
- *L'économie circulaire : changement complet de paradigme économique ?* François Sana, novembre 2014.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes*. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie*. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.
- *Perspectives des instruments européens pour la réinsertion des détenus : quels moyens pour quels résultats ?* Caroline Benech, Ingrid Dupuis, Marta Gazzola, Miriam Gouverneur, Yoann Zaouche, et al., n°31, mars 2013.
- *Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles*. Elise Dubetz, n°30, septembre 2012.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Politiques de versement des prestations sociales en Europe - Étude de cas comparative*. POUR LA SOLIDARITÉ et groupe Up, mars 2015.
- *Habitat et handicap : recommandations pour un habitat dans une société inclusive*. En collaboration avec l'Association des Paralysés de France et l'Université Paris Est Créteil – LIRTES, décembre 2014.
- *Entreprises sociales - Comparaison des formes juridiques européennes, asiatiques et américaines*. Maïté Crama, juin 2014.
- *Habitat et inclusion sociale des personnes en situation de handicap en Europe*, Sanjin Plakalo, décembre 2013.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

Affaires sociales

La construction d'un nouveau contrat social implique de promouvoir la participation de tous et toutes aux processus décisionnels, aux projets sociaux communs, rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État, renforcer et créer le sentiment d'appartenance à la société.

Le think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ - PLS se dédie à renforcer la cohésion sociale de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes liées au handicap, à la protection sociale, à la santé, aux services à la personne, à la pauvreté et aux clauses sociales.

Avec 24,6 million de personnes au chômage en Europe, l'emploi est l'enjeu crucial auquel doit faire face le nouvel exécutif européen. Dans cette Note d'analyse, POUR LA SOLIDARITÉ revient sur les priorités de la nouvelle Commission concernant l'emploi ainsi que les domaines d'actions clés. PLS se penche également sur les perspectives et les pistes dont devrait se saisir la Commission Juncker pour placer l'emploi au cœur d'une politique européenne intégrée, vectrice d'innovation économique et sociale.

Le 15 juillet 2014, Jean-Claude Juncker affirmait, lors de la présentation de ses orientations politiques devant le parlement européen, qu'il comptait faire de la **création d'emploi** sa **première priorité**. Cette volonté politique, bien que louable, reste limitée par rapport aux nombreux enjeux suscités par le taux de chômage en Europe. Pour atteindre les objectifs fixés en 2010 dans la stratégie Europe 2020, consistant en la promotion d'une **croissance intelligente, durable et inclusive**, le nouvel exécutif européen ne peut se contenter de fournir du travail aux citoyens européens. Pour faire face au **délitement social** de ces dernières années, la **nouvelle Commission Juncker** doit aussi s'assurer de

créer des **emplois de qualité**, porteurs de **cohésion sociale**.

PLS revient sur les engagements de la Commission relatifs à l'emploi, comme le **renforcement du dialogue social**, ainsi que sur les domaines d'actions prioritaires tels que **la jeunesse, la mobilité des travailleurs** et le **secteur du numérique**. Cette publication apporte aussi des perspectives, peu ou pas assez investies par la Commission comme les **emplois verts** et les **emplois blancs**, la **réduction ou l'aménagement du temps de travail**, **l'égalité hommes-femmes** ou encore la **participation des travailleurs à la gouvernance des entreprises**. Ces pistes représentent des opportunités que le nouvel exécutif aurait tout intérêt à saisir pour assurer le retour à l'emploi de millions de chômeurs et construire un réel modèle social européen, vecteur de **justice sociale**.

Dans deux nouvelles Notes d'analyse, PLS revient sur les priorités de la Commission Juncker dans deux domaines : **l'emploi** et **l'environnement**. Ces deux domaines sont intrinsèquement liés, via le développement d'une croissance verte et de l'économie circulaire sur le territoire européen.

Collection « Notes d'analyse » dirigée par Denis Stokkink