

Un marché du travail plus équitable pour l'Europe : Une vision de la CES (Résolution)

Adoptée lors du Comité Exécutif des 26 – 27 Mars 2019

Contexte

En Europe, on observe encore des dysfonctionnements sur de trop nombreux marchés du travail, malgré une période prolongée de reprise prudente et de croissance économique. Les taux d'emploi ont continué d'augmenter progressivement, mais trop souvent au détriment d'emplois de mauvaise qualité et précaires qui, en plus d'être eux-mêmes préjudiciables, empêchent également l'accès à la protection sociale et aux droits à pension lorsqu'ils prennent fin. Le taux de risque de pauvreté chez les travailleurs s'est stabilisé à un niveau record de près de 10 %, ce qui a conduit à l'établissement d'un effectif solide de travailleurs pauvres aux quatre coins de l'Europe. Les politiques d'emploi actives qui ont été réduites ou complètement démantelées pendant la crise continuent de passer à côté de groupes vulnérables de travailleurs et, surtout, d'autres travailleurs potentiels. Ces défis ont été exacerbés par le démantèlement et la décentralisation de la négociation collective.

Bon nombre des difficultés sur le marché du travail entraînées par l'essor des emplois en ligne sont liées aux conditions extrêmes dans lesquelles les travailleurs sont engagés et licenciés. Le travail – et donc le salaire associé à ce travail – se mesure davantage en termes de tâches que de temps. Cette réalité sape le principe fondamental du travail selon lequel un travailleur est rémunéré pour son *temps*. Par exemple, au lieu d'un service de sept heures au cours desquelles la charge de travail peut varier, les plateformes numériques augmentent l'intensité du travail sur de courtes périodes et permettent ainsi d'éviter de payer pour les périodes plus calmes. C'est tout simplement inacceptable : le travail a une fonction sociale et économique claire.

En décembre 2017, la CES a adopté une définition du travail de qualité donnée par les travailleurs¹ qui englobe : de bons salaires, la sécurité au travail via l'emploi standard et l'accès à la protection sociale, des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, de bonnes conditions de travail à des postes sûrs et sains, un horaire de travail raisonnable offrant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des droits de représentation syndicale et de négociation. La création de ces emplois requiert toutefois la présence de marchés du travail qui fonctionnent bien et des institutions adaptées aux défis futurs. Dans sa vision du marché du travail, la CES cherche à décrire comment obtenir plus d'emplois de qualité dans les années à venir en identifiant les principaux défis et une série de mesures claires pour les relever.

Défi 1 : moins de travail, plus de travailleurs

Alors que les taux d'emploi se sont largement redressés après la crise, le volume de travail reste à la traîne. Cela signifie que l'on comptabilise globalement moins d'heures travaillées en Europe, même si la population active augmente. Cela soulève la question importante de la répartition du travail disponible – si l'offre de travail continue de croître plus que la demande, les conditions de travail en pâtiront inévitablement.

¹ <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-defining-quality-work-etuc-action-plan-more-and-better-jobs#.Wor1b6jtyUk>

Depuis 2010, on observe une légère baisse des heures moyennes travaillées dans le cadre d'un « emploi principal ». Cependant, la réduction est très timide, de l'ordre de 24 minutes par travailleur et par semaine, et elle doit être appréciée dans le contexte de la hausse du nombre d'individus ayant plus d'un emploi, où les deuxième et troisième emplois sont rarement de qualité décente.

Le développement du travail à temps partiel involontaire est le principal facteur expliquant cette tendance, qui touche les femmes de façon disproportionnée. Malgré la courte réduction du temps de travail moyen dans les principaux emplois, les femmes y travaillaient (en moyenne) encore plus de six heures de moins que leurs homologues masculins au deuxième trimestre 2018². Pourtant, ces moyennes cachent d'importantes divergences – par exemple, dans certains pays d'Europe centrale et orientale, dont la Hongrie, les pénuries de main-d'œuvre ont entraîné de longues heures de travail (imposées) pour les travailleurs. Les exigences relatives au temps de travail et à l'organisation du travail ont fait partie intégrante de la croissance du mouvement syndical au cours des deux derniers siècles ; elles reprennent de plus en plus d'importance dans l'agenda politique.

Compte tenu de la relative rareté du travail de bonne qualité disponible en Europe ces dernières années, de solides arguments justifient désormais que l'on envisage de réduire ce qui constitue un emploi standard à temps plein - par opposition au travail à temps partiel involontaire - dans l'optique d'une tendance générale à sa réduction dans toute l'Europe. Si cette réduction ne peut être une alternative à la relance des investissements et à la création de plus d'emplois de qualité, il est également hors de question de diminuer proportionnellement des salaires déjà en crise après des années d'évolution salariale inférieure à la productivité.

ACTIONS

- La CES et ses affiliés continueront à mettre en œuvre des politiques visant à stimuler les investissements dans l'économie réelle afin d'accroître le nombre d'emplois de qualité disponibles, et à promouvoir les outils politiques nécessaires pour encourager la productivité du travail – notamment en ce qui concerne l'accès à l'acquisition de compétences de grande qualité.
- La CES et ses affiliés continueront à faire pression pour accroître les investissements dans le secteur public afin de stimuler l'emploi dans ces secteurs importants, et de répondre à la baisse des salaires et à la dégradation des conditions auxquelles de nombreux travailleurs font face depuis les crises.
- La CES lancera un débat parmi ses affiliés, dans un premier temps au sein du comité Emploi et Marché du travail, mais en étroite collaboration avec les autres comités concernés, y compris le Comité de coordination de la négociation collective et des salaires, sur un contrôle accru des travailleurs sur le temps de travail et l'organisation du travail en vue de parvenir à un meilleur aménagement du temps de travail. Cela permettra le développement ultérieur de la politique avec l'ambition de réduire progressivement le temps de travail d'un poste standard à temps plein (sans baisse de revenu), entre autres critères de qualité d'un emploi. Il s'agit déjà d'une priorité majeure pour certaines fédérations sectorielles européennes dont on pourra tirer des leçons.
- La CES étudiera plus en détail le rôle que peuvent jouer, le cas échéant, les systèmes de revenu minimum dans la protection des travailleurs employés selon des modèles de travail peu fiables.

² <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

En 2019, l'ETUI sera invité à soutenir ces recherches en partenariat avec le comité Emploi et Marché du travail de la CES. Ces discussions seront liées à celles sur la politique passive du marché du travail, à savoir les allocations de chômage et certaines protections sociales pertinentes. La CES étudiera les avantages et inconvénients potentiels de normes minimales européennes pour les systèmes nationaux d'assurance-chômage et pour une directive-cadre sur un système européen de revenu minimum.

Défi 2 : Innovation technologique

On peut se servir de la numérisation pour réduire le temps de travail, mais cela ne sera pas systématique - cela n'aura lieu qu'en développant et en appliquant des conventions collectives et/ou des cadres législatifs appropriés. Les progrès technologiques et l'essor de la numérisation ont déjà eu des répercussions considérables sur les marchés du travail, les entreprises, l'organisation du travail et les conditions de travail en Europe.

Cette situation représente une formidable occasion de libérer les gens d'un travail monotone et harassant, mais elle pourrait ruiner de nombreuses communautés si elle n'est pas gérée avec prudence, de manière à ce que les institutions du marché du travail et les systèmes de sécurité sociale s'adaptent aux défis et priorités de demain, plutôt qu'à ceux du passé. Les leçons de la désindustrialisation sont claires. Les filets d'une sécurité sociale réformée doivent être dynamiques et conçus à travers le dialogue social dans le but explicite de protéger les individus des excès lors des transitions opérées sur le marché. La compétitivité économique n'a pas sa place dans cette discussion.

Une question primordiale est le recours intensif aux travailleurs indépendants afin de contourner les obligations en matière d'emploi et de sécurité sociale que les employeurs doivent respecter. Ce phénomène n'est pas exclusif aux plates-formes numériques, mais elles sont surreprésentées dans ce domaine dans la mesure où la quasi-totalité de la main-d'œuvre offerte sur ces plates-formes est assurée par des travailleurs indépendants. De plus, les limitations du droit à la négociation collective des travailleurs indépendants les privent de garantir des conditions de qualité.

Cela représente, eu égard aux droits durement acquis par les travailleurs, un retour en arrière de plusieurs décennies, voire de plusieurs siècles. L'organisation du travail est une question d'ordre social qui ne peut être décidée sur la base pure et simple d'une allocation efficace du capital. Selon un principe fondamental des relations capitalistes de la production, le capital prend le risque et en récolte les bénéfices³. La CES n'acceptera jamais que le risque soit transféré aux travailleurs alors que la récompense reste définitivement entre les mains des employeurs et de leur capital. La part du travail dans la production diminue depuis de nombreuses années. Les plates-formes de travail prétendent qu'elles ne tolèrent aucune discrimination sur le lieu de travail, mais il est prouvé que ce n'est pas le cas. La déconnexion de l'application des travailleurs qui ont entrepris des actions syndicales et la réduction de l'attribution de tâches aux travailleurs en fonction du sexe et de la race sont quelques exemples de ces pratiques discriminatoires.

³ Un projet en cours de la CES développe le concept de « relation personnelle de travail » qui vise, dans le contexte du travail indépendant, à définir le champ d'application personnel du droit du travail applicable à toute personne engagée par une autre pour fournir du travail, à moins que cette personne exploite effectivement une entreprise pour son propre compte. Ce concept sera intégré au fur et à mesure de son développement.

Enfin, les écarts hommes-femmes qui existent déjà sur le marché du travail en matière de rémunération et d'accès aux contrats de travail standard peuvent être exacerbés par la numérisation de l'économie, en particulier des géants informatiques. Comme indiqué dans le récent avis exploratoire du Comité économique et social européen pour le Parlement européen sur « l'écart numérique entre les hommes et les femmes »⁴, une approche multidisciplinaire doit être poursuivie, qui fédère diverses dimensions de l'innovation et assure une meilleure maîtrise des outils numériques des filles et accroît le nombre de femmes dans les STIM et les études dans le domaine des TIC. Il est nécessaire d'encourager les femmes à investir des emplois techniques et de haut niveau, en surmontant les obstacles en matière éducative et professionnelle, ainsi qu'en assurant aux femmes un apprentissage numérique tout au long de la vie.

ACTIONS

- La CES continuera de promouvoir les exigences formulées dans la résolution de 2016 « Vers un travail numérique équitable »⁵ et la résolution de 2017 « Affronter les nouveaux défis numériques du monde du travail, et du travail participatif en particulier »⁶
- Le comité Emploi et Marché du travail de la CES examinera le rôle de l'innovation technologique dans la qualité des emplois créés.
- La CES continuera de lutter contre l'exploitation des travailleurs sur les plates-formes et pointera en particulier l'effet délétère que provoque le non-paiement des cotisations sociales sur la pérennité de l'État-providence dans toutes les formes de travail atypique. Cela impliquera aussi, le cas échéant, la promotion de nouveaux outils législatifs et d'œuvrer à l'organisation de travailleurs sur les plates-formes afin de bénéficier de la négociation collective, ainsi que de la participation des travailleurs, en particulier les comités d'entreprise nationaux et européens.
- Au cours des prochaines années, la CES travaillera en étroite collaboration avec des affiliés nationaux et des collègues de l'ETUI sur les défis du marché du travail et de la numérisation afin de contribuer et de mettre à profit toute implication politique de leur travail permanent dans le domaine de l'emploi en ligne et de la numérisation.

Défi 3 : segmentation du marché du travail

Le contexte social des marchés du travail européens demeure profondément affecté par la diversification de la main-d'œuvre dans tous les États membres. C'est un motif de réjouissance, mais pour de trop nombreux groupes de travailleurs, il reste trop d'obstacles à l'accès à des opportunités d'emploi de qualité. L'UE, les États membres et les partenaires sociaux doivent faire beaucoup plus à cet égard. Le dialogue social et la négociation collective sont les meilleures institutions pour lutter contre la segmentation et rendre les marchés du travail inclusifs pour tous. Les écarts de rémunération entre les sexes persistent, le taux de chômage chez les jeunes et le taux NEET demeurent élevés dans de nombreux pays et les travailleurs issus de l'immigration continuent de faire face à la discrimination et se retrouvent piégés dans un travail de qualité médiocre (une forme de segmentation du marché du travail).

⁴ <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/lecart-numerique-entre-les-hommes-et-les-femmes-avis-exploratoire-demande-par-le-parlement-europeen>

⁵ <https://www.etuc.org/fr/document/resolution-ces-sur-la-numerisation-vers-un-travail-numerique-equitable>

⁶ <https://www.etuc.org/fr/document/resolution-ces-affronter-les-nouveaux-defis-numeriques-du-monde-du-travail-et-du-travail>

Bon nombre de ces problèmes proviennent des réformes structurelles mises en œuvre dans toute l'Europe - souvent à l'initiative de la Commission - en particulier sous les auspices du Semestre européen, qui exclut toujours les syndicats dans de nombreux États membres. Dans ce contexte, le texte du pilier social sur « l'emploi adaptable et sûr » était un excellent début – cependant, la révision des lignes directrices pour l'emploi en 2018 n'a pas suivi cette voie politique. C'était une occasion manquée.⁷

La segmentation continue de peser sur les marchés du travail à travers l'Europe, à la fois horizontalement, les femmes, les minorités ethniques et les jeunes travailleurs étant surreprésentés dans les secteurs à bas salaires de l'économie, mais aussi verticalement, les hommes blancs dominant les postes supérieurs dans les différents secteurs.

ACTIONS

- La CES continuera à s'efforcer d'intégrer dans la politique de l'emploi les défis auxquels les groupes de travailleurs sous-représentés sont confrontés. Pour ce faire, nous rapprocherons les travaux du comité Emploi et Marché du travail de ceux du Comité des femmes, du Comité des jeunes et du comité Mobilité, Migration et Inclusion.
Il s'agira notamment, avec les collègues travaillant sur ces thèmes à l'ETUI, d'explorer les axes communs de la politique de diversité et d'inclusion et d'identifier les lacunes qui nécessitent un développement plus approfondi au niveau européen.
- La CES identifiera les autres groupes de travailleurs qui requièrent une attention particulière, afin de faciliter leur inclusion active sur les marchés du travail européens. Il conviendra dans ce contexte d'examiner le potentiel d'une politique spécifique d'inclusion des travailleurs handicapés et des travailleurs plus âgés (50 ans et plus), en collaborant le cas échéant avec le comité Éducation et Formation de la CES. La dimension du genre sera intégrée dans le cadre du programme Jeunesse et migration.

Défi 4 : utilisation des politiques actives du marché du travail

Bon nombre de ces défis identifiés sur le marché du travail renvoient à l'importance du dialogue social et de politiques actives du marché du travail (PAMT), correctement financées et démocratiquement responsables. Les PAMT sont un élément essentiel de marchés du travail fonctionnant efficacement dans une économie sociale de marché. En effet, il est fort probable que les PAMT constituent l'innovation clairement « européenne » sur le marché du travail.

Les PAMT recourent à divers instruments et mesures tels que les services publics et privés pour l'emploi, les incitations au travail, les incitations à la création d'entreprise, le partage d'emploi, la rotation d'emploi, la formation ou l'aide spécifique aux groupes défavorisés sur le marché du travail. Elles peuvent être utilisées dans le cadre d'une stratégie de requalification et de perfectionnement de la main-d'œuvre qui désire se développer et offrir un espace de transition vers de nouveaux rôles sur le marché du travail.

⁷ Voir la position de la CES de 2018 sur la révision ici : <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-sur-la-proposition-de-revision-des-lignes-directrices-pour-lemploi>

Mais elles peuvent faire beaucoup plus. Lorsqu'elles sont conçues et maintenues grâce à un financement adéquat et sont démocratiquement responsables, elles peuvent offrir des protections précieuses aux travailleurs, voire aux entreprises, qui rencontrent des difficultés financières, en réaffectant les ressources pour s'adapter aux cycles économiques.

Selon l'analyse récente de l'OCDE⁸, les dépenses publiques en PAMT réduisent significativement le chômage, même à court terme. Après un an, une hausse des dépenses en PAMT équivalant à 1% du PIB réduirait le taux de chômage d'environ 2 points de pourcentage contre moins d'un demi-point pour les dépenses publiques dans leur ensemble. Même des hausses timides des dépenses actives sur le marché du travail peuvent contribuer de manière significative à réduire le chômage à court terme. Cela implique également qu'une augmentation des dépenses actives sur le marché du travail pourrait partiellement s'autofinancer grâce à la réduction du coût global des allocations de chômage.

La CES soutient le renforcement des investissements dans les PAMT, qui devraient impliquer les partenaires sociaux aux niveaux national et local pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation. Les dépenses en PAMT sont particulièrement importantes en période de récession économique, mais les États membres ont démontré qu'elles ont été réduites dans le cadre de plans d'austérité pour diminuer les déficits fiscaux et s'inscrire dans la gouvernance économique de l'UE. Cela révèle un antagonisme de taille dans le modèle européen : là où les libertés économiques rencontrent les droits sociaux.

Les PAMT ont un coût, mais l'investissement en vaut la peine. Les États membres qui ont tiré leur épingle du jeu durant les années de crise et continuent de le faire sont ceux qui ont maintenu et développé des PAMT et qui impliquent activement les partenaires sociaux. Si le tableau des dépenses dans toute l'UE n'est pas clair en raison d'un manque de données exactes et à jour⁹, on ignore aussi comment les PAMT sont structurées et appliquées d'un pays à l'autre.

Enfin, les PAMT sont mal conçues par les décideurs politiques européens. Elles sont assimilées de manière restrictive à une « réinsertion professionnelle des chômeurs ». En septembre 2018, le taux de chômage dans toute l'UE atteignait un peu plus de 8 %, tandis que le taux de « personnes économiquement inactives » (c'est-à-dire ni actives ni chômeuses officielles et demandeuses d'emploi) dépassait les 25 %. Le ralentissement du marché du travail, c'est-à-dire le sous-emploi, reste un défi majeur pour les travailleurs à travers l'Europe, dans un contexte marqué par des conditions précaires et le manque d'heures disponibles (voir la section ci-dessus). Bref, il reste beaucoup à faire pour les PAMT qui s'adressent aux personnes les plus éloignées du marché du travail.

ACTIONS

- La CES incitera la Commission européenne à présenter un plan d'action pour mettre en œuvre le pilier européen des droits sociaux, y compris des initiatives en lien avec les PAMT visant à encourager les transitions sur le marché du travail et l'accès aux compétences et à la formation, fournis comme des services publics bien financés.

⁸ Résilience sur le marché du travail : le rôle des politiques structurelles et macroéconomiques. Documents de travail du service économique n° 1406 : [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2017\)38&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2017)38&docLanguage=En)

⁹ Voir annexe ci-dessous

- Le comité Emploi et Marché du travail de la CES examinera comment utiliser les PAMT pour mettre au travail les personnes économiquement inactives en créant un point permanent à l'ordre du jour « Demande des syndicats concernant les politiques actives sur le marché du travail », qui invitera les orateurs externes à cartographier les connaissances actuelles sur la sensibilisation des personnes inactives, et à examiner comment les PAMT peuvent être conçues de sorte à intervenir *avant* que les travailleurs deviennent chômeurs, inactifs ou sous-employés.
- La CES, notamment via son Comité des jeunes et de ses organisations affiliées, continuera de soutenir la mise en œuvre au niveau national de la Garantie européenne pour la jeunesse. La participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation de ces politiques est essentielle pour garantir que des offres de qualité soient offertes à leurs participants.
- Le comité Emploi et Marché du travail de la CES examinera comment aider les collègues à atteindre les objectifs de la résolution de la CES sur le travail non déclaré¹⁰ en ce qui concerne les personnes économiquement inactives qui doivent être intégrées aux marchés du travail européens.
- La CES élaborera une déclaration politique sur les objectifs des PAMT et PPMT et sur leur interaction.

Conclusion : des emplois de qualité pour tous et une juste répartition des opportunités

Les taux d'emploi sont bons, il est donc temps d'insister auprès de la Commission européenne pour qu'elle se concentre uniquement sur la qualité de l'emploi généré par les marchés du travail européens. Pour y parvenir, elle devra recourir à une variété de leviers politiques, et notamment stimuler les investissements dans les secteurs adéquats de l'économie, y compris dans le secteur public, et prévenir l'utilisation des modèles de travail qui tendent vers la précarité, comme les contrats zéro heure et certaines plates-formes.

L'UE doit formuler une vision proactive du fonctionnement futur des marchés du travail. Premièrement, prendre des mesures institutionnelles qui facilitent le développement d'emplois de qualité en stimulant l'investissement dans l'économie réelle et en créant des emplois à valeur sociale.

Deuxièmement, les emplois de qualité qui pourront alors être créés doivent être attribués de manière efficace et équitable afin que tous les individus en Europe disposent des mêmes chances d'accéder aux opportunités. L'Europe n'a pas d'avenir si elle n'est pas tournée vers le social et elle ne peut être tournée vers le social sans disposer de marchés du travail équitables et démocratiquement responsables. Le dialogue social et la négociation collective sont donc essentiels pour protéger les travailleurs des souhaits excessifs des employeurs en matière de flexibilité et de transfert des risques. Le travail doit continuer à renforcer la capacité des syndicats à contribuer utilement à ce débat. Il est important que la qualité de l'emploi prenne également en compte l'impact social et environnemental du travail. Le marché du travail devrait se concentrer sur la création d'emplois durables et, si possible, d'emplois qui apportent une contribution positive à la valeur sociale.

¹⁰ <https://www.etuc.org/fr/document/resolution-de-la-ces-sur-le-travail-non-declare>

Plus de démocratie au travail est un objectif primordial. Il est crucial que les travailleurs aient leur mot à dire dans la prise de décisions des employeurs des secteurs public et privé grâce à davantage d'information, de consultation et de participation. Grâce à la participation des travailleurs, il est souvent possible d'éviter les licenciements, d'amortir les rémunérations excessives des cadres, de mieux anticiper les évolutions et de faire face aux restructurations.