

PERSPECTIVES ET PROSPECTIVES SOCIALES EN EUROPE



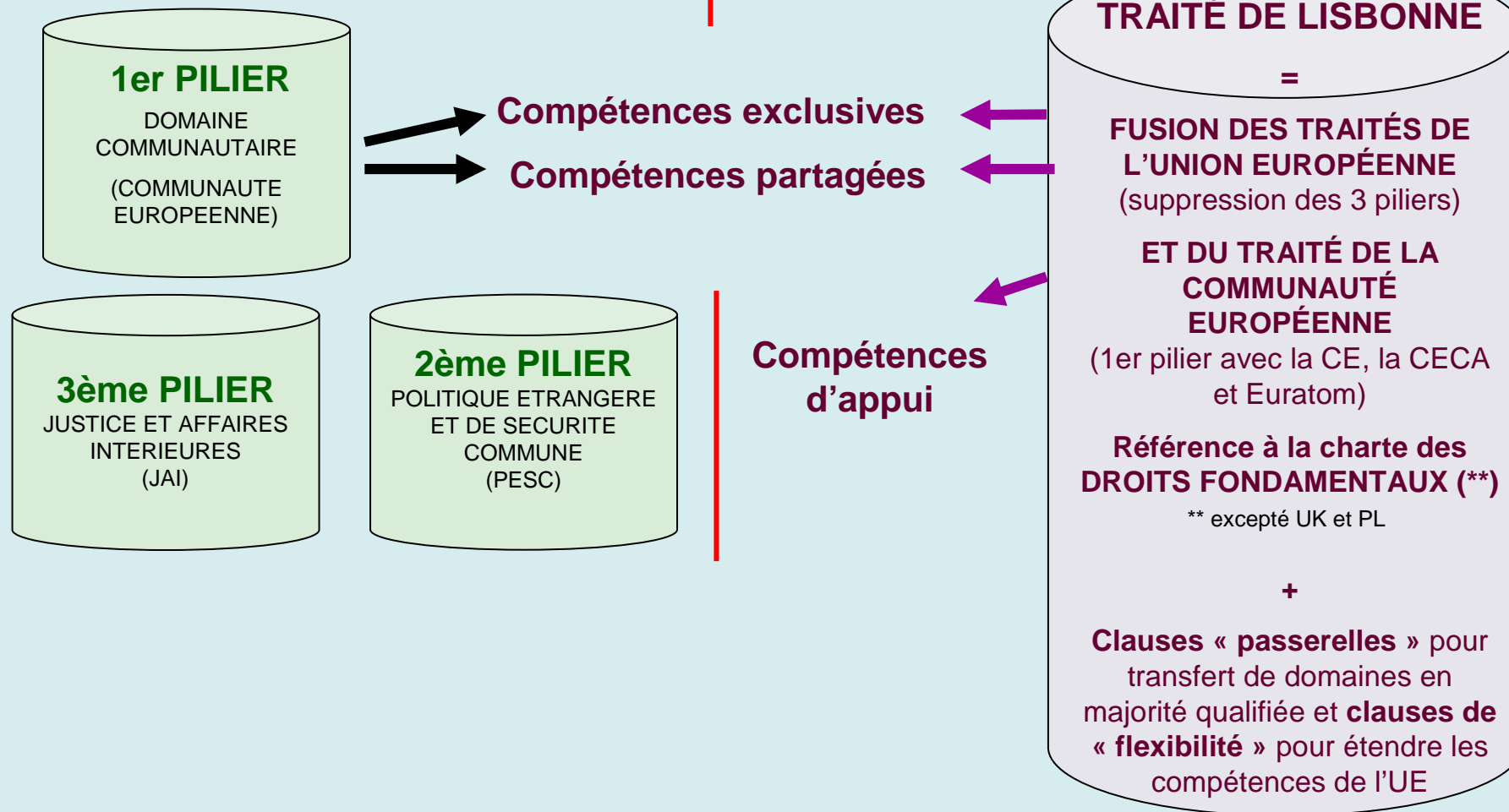
Emmanuel Jahan – février 2009

INSTITUTIONS EUROPÉENNES : QUELQUES RAPPELS



L'UNION EUROPÉENNE AVEC LE TRAITÉ DE NICE

L'UNION EUROPÉENNE AVEC LE PROJET DE TRAITÉ DE LISBONNE (*)





Les compétences exclusives

(l'Union légifère seule) :

- ✓ Union douanière ;
- ✓ Concurrence ;
- ✓ Politique monétaire (euro) ;
- ✓ Ressources biologiques de la mer ;
- ✓ Politique commerciale ;

*La formation et l'éducation
dans les compétences d'appui
de la Communauté européenne*



Les compétences partagées

(les États membres exercent leur compétence dans la mesure où l'Union n'a pas exercé la sienne) :

- ✓ Marché intérieur ;
- ✓ Politique sociale communautaire - Cohésion économique, sociale et territoriale ;
- ✓ Agriculture et la pêche, Environnement ;
- ✓ Transports ; Énergie ; Réseaux transeuropéens ;
- ✓ Espace de liberté, de sécurité et de justice ;
- ✓ Santé publique communautaire ; Protection des consommateurs ;
- ✓ Recherche, développement technologique, espace ;
- ✓ Coopération au développement et aide humanitaire.



Les compétences d'appui

(domaines où les États membres demeurent totalement compétents mais où l'Union peut mener des actions d'appui ou de coordination (excluant toute harmonisation) :

- ✓ Protection et amélioration de la santé humaine ;
- ✓ **Industrie** ;
- ✓ Culture ; Tourisme ;
- ✓ **Éducation, formation professionnelle**, jeunesse et sport ;
- ✓ Protection civile ;
- ✓ Coopération administrative.

Mais les États coordonnent leurs politiques économiques et celles de l'emploi au sein de l'Union.

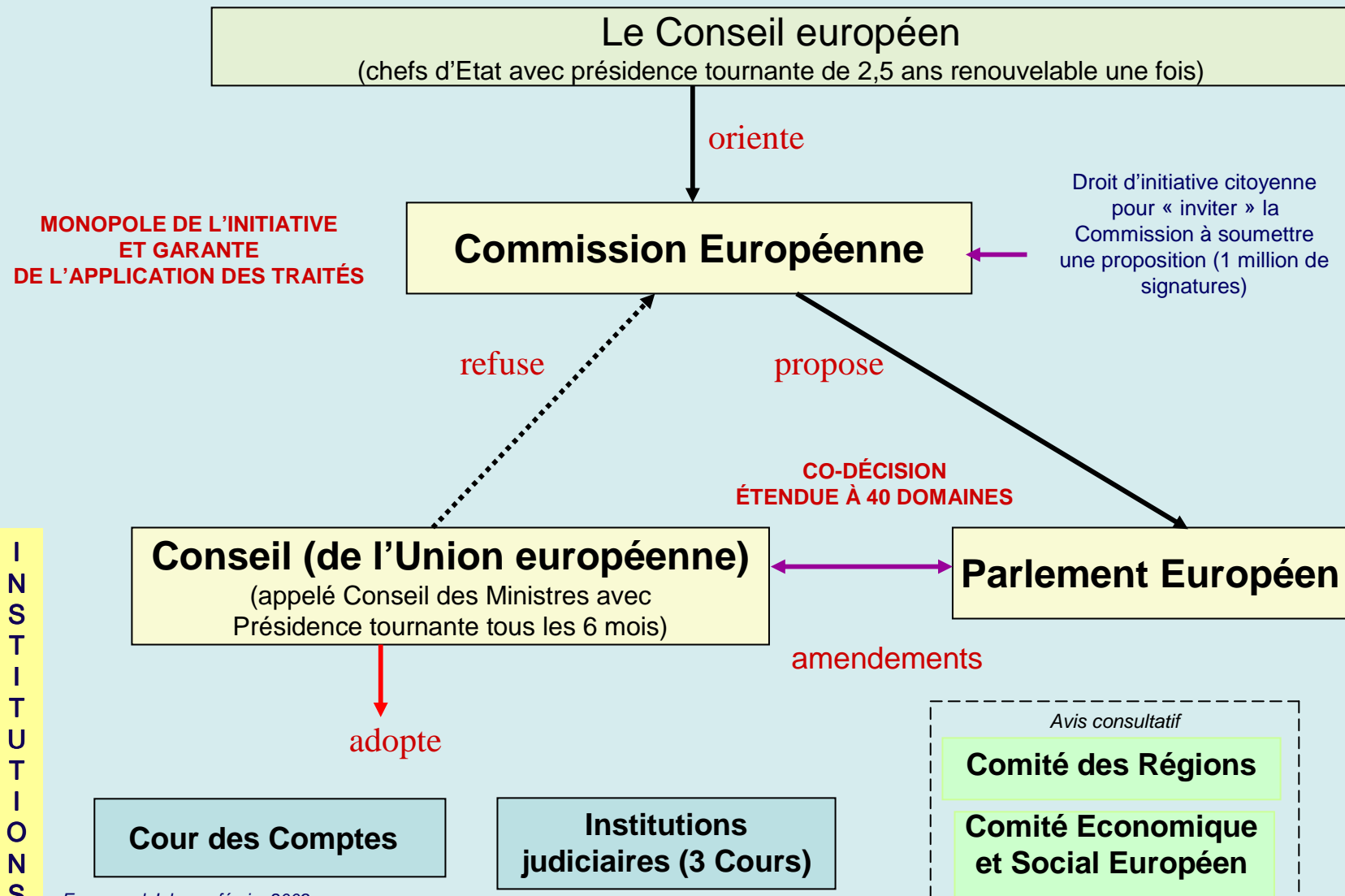
La politique étrangère et de sécurité commune bénéficie d'un régime spécifique (source Fondation Schuman)

Les instruments légaux de la Commission européenne

I
N
S
T
R
U
M
E
N
T
S

- ➔ **Le règlement** : obligatoire dans tous ses éléments, il est directement applicable dans tout Etat membre ;
- ➔ **La directive** : liant l'Etat membre quant aux résultats à atteindre, elle nécessite une transposition dans le cadre juridique national et laisse une marge de manœuvre quant à la forme et aux moyens de la mise en oeuvre ;
- ➔ **La décision** : obligatoire dans tous ses éléments, elle lie les destinataires qu'elle désigne expressément ;
- ➔ **La recommandation et l'avis** : non obligatoires, ils détiennent un caractère déclaratoire.

TRAITÉ DE LISBONNE : UNE NOUVELLE DONNE POUR LE « TRIANGLE » DE L'UNION EUROPÉENNE



I
N
S
T
I
T
U
T
I
O
N
S

UN PARLEMENT ET DES ÉTATS QUI DOIVENT DÉCIDER ENSEMBLE

Le vote à la majorité qualifiée entre les États membres

TRAITÉ DE NICE

Chaque état de l'UE dispose d'un nombre de voix dans le Conseil des ministres (Conseil de l'UE). Il y a une majorité qualifiée si une majorité d'États approuve la proposition (parfois majorité des 2 / 3) **ET** s'ils représentent un minimum de 255 voix au Conseil (62%).

PROJET DE TRAITÉ DE LISBONNE

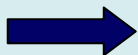
Il y a une majorité qualifiée si 55% des États approuvent la proposition **ET** s'ils représentent au moins 65% de la population de l'Union. Chaque Etat à une pondération de voix (France : 29)

Minorité de blocage : au moins 4 Etats membres du Conseil (solution transitoire jusqu'en 2014 ou 2017)

3 lectures maximum entre le Conseil de l'UE et le Parlement pour se mettre d'accord sur un texte législatif avec la Codécision

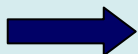
Législature 1999 – 2004 : 34 % des textes votés en première lecture, 46 % en seconde lecture et 20% en troisième lecture

L'INSTITUTION DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES



3 JURIDICTIONS:

- **La Cour de Justice** qui s'assure que le droit communautaire est respecté dans l'interprétation et l'application des Traités de l'Union et de leur droit dérivé issu des Institutions européennes ;
- **Le Tribunal de Première Instance** pour les contestations introduits par les personnes physiques ou morales et dirigés contre les actes des institutions communautaires (dont elles sont les destinataires ou qui les concernent directement et individuellement) ou contre une abstention de statuer de ces institutions.
- **Le Tribunal de la fonction publique** pour les contentieux entre les Institutions européennes et leurs fonctionnaires ;



27 JUGES ET 8 AVOCATS GÉNÉRAUX pour la Cour de Justice et **27 JUGES** pour le Tribunal de Première Instance, désignés d'un commun accord par les gouvernements pour un mandat de 6 renouvelable et des Présidents nommés pour 3 ans renouvelables par ses pairs (7 juges pour le Tribunal de la fonction publique)



LES PRINCIPALES COMPÉTENCES DE LA COUR DE JUSTICE : DONNER DES INTERPRÉTATIONS DES TRAITÉS

Le renvoi préjudiciel (question « préjudicielle » toujours suivie d'un arrêt ou d'une ordonnance qui a force de droit) : il permet de préciser un point d'interprétation du droit communautaire sur demande d'une juridiction nationale, de la Commission européenne ou d'un Etat membre ;

Le recours en manquement : Il permet à la Cour de justice de contrôler le respect par les États membres des obligations qui leur incombent en vertu du droit communautaire.

Le recours en annulation : Par ce recours, le requérant demande l'annulation d'un acte d'une institution (règlement, directive, décision)

Le recours en carence, le pourvoi et le réexamen

DES PRINCIPES FONDAMENTAUX ÉTABLIS PAR JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE

- ➔ **La primauté du droit communautaire** sur les législations nationales.
- ➔ **L'exception d'ordre public constitue une dérogation** aux principes fondamentaux des libertés stipulées dans les Traités (libre circulation des travailleurs et égalité de traitement, libre prestation des services, etc.) devant être entendue strictement et *dont la portée ne saurait être déterminée unilatéralement par les États membres.*
- ➔ **Le respect de la dignité humaine** en tant que principe général du droit et la protection d'un tel droit fondamental constituent un intérêt légitime de nature à justifier, en principe, une restriction à la liberté de prestation de services.
- ➔ **Le principe de l'effet direct du droit communautaire** dans les États membres, permet aux citoyens européens d'invoquer directement des règles communautaires devant leurs juridictions nationales.
- ➔ **La responsabilité d'un État membre à l'égard des particuliers** pour les dommages qui leur auraient été causés par une violation du droit communautaire par cet État

LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN : QUELS PARTENAIRES POUR LES FORMATIONS ?

*Dialogue
Social*



LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN INTERPROFESSIONNEL

Le Comité du dialogue social bipartite

(32 membres pour chaque délégation
- salariés et employeurs) :

il est le principal organe du dialogue social bipartite
au niveau européen. Il se réunit 3-4 fois par an

Les groupes de travail et les séminaires

Les réunions de négociation

Les **Sommets tripartites du dialogue social**

Ce sont des réunions à haut niveau sous la présidence
du Président de la Commission. 9 sommets de ce type
ont été organisés jusqu'ici dont le premier a eu lieu le
31 janvier 1985.

D
I
A
L
O
G
U
E

S
O
C
I
A
L

LES PARTENAIRES SOCIAUX DU DIALOGUE INTERPROFESSIONNEL



LES 36 COMITÉS DE DIALOGUE SECTORIELS

Théoriquement 70 millions de travailleurs couverts sur une population active de 231 millions (2006)

Secteurs	Organisations de travailleurs	Organisations d'employeurs
Acier	EMF	EUROFER
Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA
Ameublement	FETBB	UEA; EFIC
Audiovisuel	EURO-MEI, FIA, FIM, FEJ	UER, FIAPF, CEPI, AER, ACT
Assurances	UNI-Europa	CEA; BIPAR; ACME
Aviation Civile	ETF; ECA	AEA; CANSO; ERA; ACI-EUROPE; IACA
Banques	UNI-Europa	FBE; ESBG; GEBC
Bois	FETBB	CEI-Bois
Chaussure	FSE:THC	CEC
Chemins de fer	ETF	CER; EIM
Commerce	UNI-Europa	Eurocommerce
Construction	FETBB	FIEC
Chantiers navals	EMF	CESA
Electricité	FSESP; EMCEF	Eurelectric
Football professionnel	EPFL	FIFPro
Gaz	EMCEF; EPSU	EUROGAS
Gouvernement regional et local	FSESP	CCRE
Horeca	EFFAT	Hotrec
Hopitaux	EPSU	HOSPPEEM
Industrie chimique	EMCEF	ECEG
Industrie extractive	EMCEF	APEP; Euracoal; Euromines; IMA
Navigation intérieure	ETF	UENF; OEB
Nettoyage industriel	UNI-Europa	FENI
Pêche	ETF	Europeche/Cogeca
Postes	UNI-Europa	Posteurop
Restauration collective	EFFAT	FERCO
Sécurité privée	UNI-Europa	CoESS
Services aux personnes	UNI-Europa	EU Coiffure
Spectacle vivant	EAEA	Pearle
Sucre	EFFAT	CEFS
Tannerie et Cuir	FSE:THC	Cotance
Textile et Habillement	FSE:THC	Euratex
Télécommunications	UNI-Europa	ETNO
Travail intérimaire	UNI-Europa	Eurociett
Transport maritime	ETF	ECSA
Transports routiers	ETF	IRU
Industrie automobile	EMF	CLEPA
Métaux non-ferreux	EMF	EUROMETAUX

« Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre, au moment de cette demande, aux critères suivants:

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation »

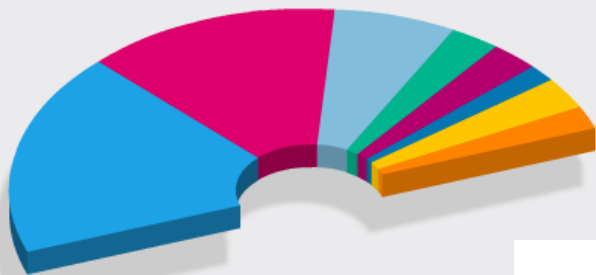
(Commission européenne)

LA MÉTHODE OUVERTE DE COORDINATION (MOC) :

UN OUTIL ADAPTÉ POUR UN PARTAGE DES « BONNES PRATIQUES » DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION EN EUROPE
(participants : Etats membres, partenaires sociaux et certaines ONGs)

DES PARTENAIRES SOCIAUX PEU CONNUS DANS LES ÉTATS MEMBRES ET UN DIALOGUE SECTORIEL TRÈS INÉGAL SELON LES SECTEURS 12

LE RÔLE DES ACTEURS DANS L'EUROPE SOCIALE



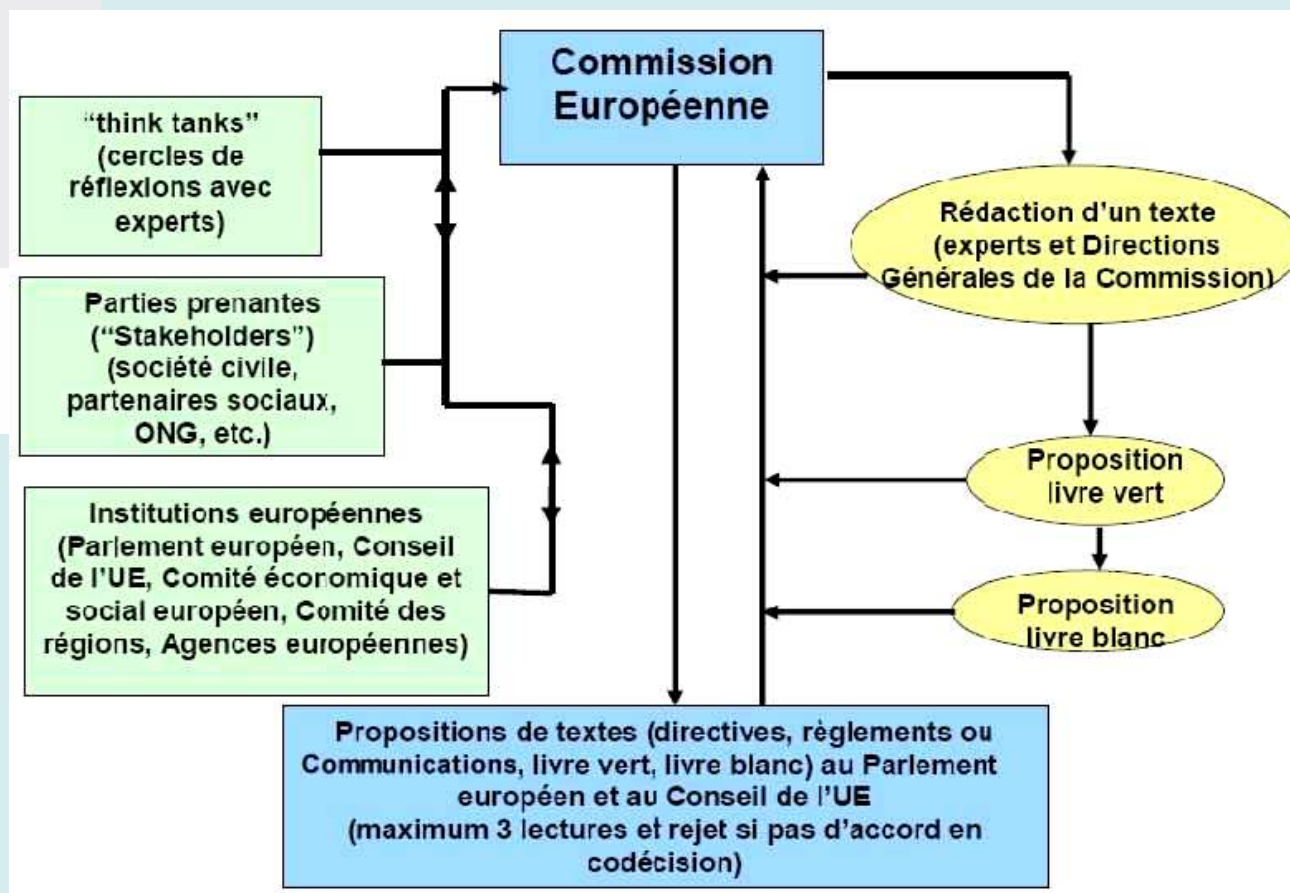
785 députés

(751 avec le Traité de Lisbonne)



Fin de la présidence française de l'Europe : 31 décembre 2008
(ensuite tchèque puis suédoise)

Élections européennes : juin 2009



QUEL MARCHÉ DU TRAVAIL DANS QUEL CONTEXTE MONDIAL ?



**TOWARDS
AN INCLUSIVE
LABOUR MARKET**

DÉMOGRAPHIE – TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

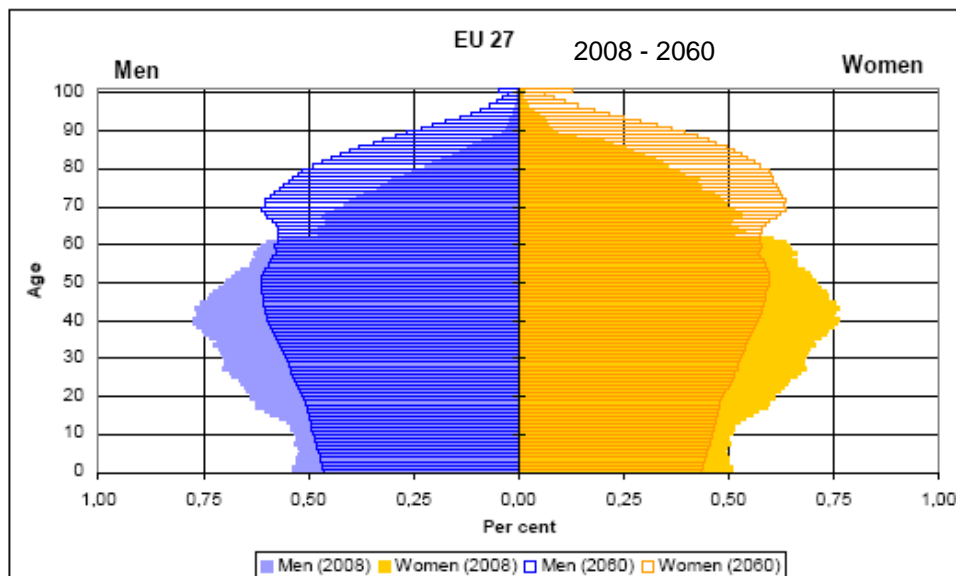
DÉMOGRAPHIE 2000 > 2050

Inde : + 470 Mio
 USA : + 123 Mio
 Chine : + 120 Mio
 Europe : - 10 Mio

Ressortissants de pays tiers résidant dans l'UE :

Janvier 2006 : **18,5 millions** (3,8% de la population totale de 498 millions de personnes) et une migration nette de 1,5 à 2 millions de personnes par an. Solde migratoire ne compensant plus la décroissance naturelle de la population après 2025

L'EUROPE A UN PROBLÈME GRAVE DE DÉMOGRAPHIE



Source: Eurostat, EUROPOP2008 convergence scenario.

TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS EN 2006 (55-64 ans)

Japon : 64,7 %
 USA : 61,8 %
 EUROPE : 43,5 %

2007 :

Europe : 44,7 %
 Allemagne : 51,5 %
 Espagne : 44,6 %
 France : 38,3 %
 Italie : 33,8 %
 UK : 57,4 %
 Suède : 70 %

ÂGE MOYEN DE SORTIE DÉFINITIVE DU MARCHÉ

2007 :

Europe : 61,2 ans
 Allemagne : 62,0 ans
 Espagne : 62,1 ans
 France : 59,4 ans
 Italie : 60,4 ans
 UK : 62,6 ans
 Suède : 63,9 ans

Population active (en emploi et au chômage) sur population totale pour un âge donné

Sources européennes : eurostat



ÉDUCATION - FORMATION

E
U
R
O
P
E

DIPLOMÉS UNIVERSITAIRES 2006

Chine : 2,4 M
 Inde : ~ 2,0 M
 USA : + 1,4 M
 Russie : ~ 1 M
 Japon : 1 M
 UE : ~ 2 M

FORMATION PERMANENTE 2006 (**)

France : 7,5 %
 Danemark : 29,2 %
 Allemagne : 7,5 %
 Royaume Uni : 26,6 %
 Pologne : 4,7 %
 Europe : 9,6 %

** personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont répondu avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête

L'EUROPE N'A PLUS LE LEADERSHIP EN ÉDUCATION ET SES ÉTATS MEMBRES ONT DES RÉSULTATS DISPARATES

S
O
C
I
A
L
E

PROTECTION SOCIALE

DEPENSES TOTALES DE PROTECTION SOCIALE EN % DU PIB (2006)

UE 27 : 26,9 %
 Bulgarie : 15%
 Danemark : 29,1 %
 Allemagne : 28,7 %
 France : 31,1 %
 Pays Bas : 29,3 %
 Suède : 30,7 %
 Pologne : 19,2 %
 UK : 26,4 %
 Portugal : 25,4 %



L'EUROPE INVESTIT DANS LA PROTECTION SOCIALE : C'EST LA MARQUE DES VALEURS SOCIALES COMMUNES À L'EUROPE MÊME SI 4 MODÈLES SOCIAUX COEXISTENT EN EUROPE

La France investit le plus en Europe dans sa protection sociale mais ses résultats économiques sont moins bons que les Etats qui investissent à un niveau comparable dans leur protection sociale

E
T

E
C
O
N
O
M
I
Q
U
E

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN EUROPE



INFLATION

(31 décembre 2008 sur un an)

Europe 27 : 2,2 %
Zone Euro : 1,6 %
Pays-Bas : 1,7 %
Danemark : 2,4 %
UK : 4,1 % (nov 2008)
Allemagne : 1,1 %
France : 1,2 %
Pologne : 3,3 %
Espagne : 1,5 %

CHÔMAGE

(30 novembre 2008 sur un an)

Europe 27 : 7,2 %
Europe Euro : 7,8 %
Pays-Bas : 2,7 %
Danemark : 4,1 %
UK : 5,9 % (sept 2008)
Allemagne : 7,1 %
France : 7,9 %
Pologne : 6,5 %
Espagne : 13,4 %

Le taux de chômage de la zone euro devrait passer de 7,5 % en 2008 à 9,3 % en 2009 et à 10,2 % en 2010

TEMPS PARTIEL (2007)

Europe 27 : 18,2 %
Pays-Bas : 46,8 %
UK : 25,2 %
Danemark : 24,1 %
France : 17,2 %
Pologne : 9,2 %
Espagne : 11,8 %
Bulgarie : 1,7 %

% DU SALAIRE ET TRAITEMENTS DANS LE COÛT TOTAL DE LA MAIN D'OEUVRE (2007)

Bulgarie : 80,03 %
France : 67,21 %
Danemark : 85,84 % (2006)
Allemagne : 76,70 %
Espagne : 73,3 %
Pologne : 80,16 % (2005)
Pays-Bas : 76,9 % (2005)
UK : 79,57 %
Suède : 66,18 %

COÛTS HORAIRES (2006)

Europe 27 : 19,85 €
Danemark : 33,09 €
France : 30,25 € (25,25 € en 2007)
Pays-Bas : 27,41 € (2005)
UK : 24,47 € (2005)
Pologne : 6,03 € (6,78 € en 2007)
Bulgarie : 1,65 € (1,89 € en 2007)
Roumanie : 2,68 € (3,41 € en 2007)

L'EUROPE A DES ATOUTS ÉCONOMIQUES IMPORTANTS (premier marché mondial) MAIS ELLE DOIT S'ADAPTER À LA CRISE ÉCONOMIQUE ET À L'ARRIVÉE DE LA CHINE, DE L'INDE ET DES PAYS « ÉMERGENTS » COMME LE BRÉSIL

Les coûts de la main-d'oeuvre sont toutes les dépenses à la charge des employeurs pour employer le personnel. Ils incluent l'indemnité de l'employé (incluant les salaires, les salaires comptants et en nature, la cotisation de sécurité sociale des employeurs), les coûts de la formation professionnelle, toute autre dépense telle que le coût de recrutement, la dépense sur des vêtements de fonction et les taxes sur l'emploi considérées comme les coûts de la main-d'oeuvre sans toutes les subventions reçues.

IMMIGRATION ET PAYS TIERS

MIGRANTS EN SÉJOUR IRRÉGULIER :

- ✓ **8 millions** de personnes en 2007 dont 80% dans l'espace Schengen (mais 2 à 3 millions selon Global Migration Perspective en 2005 et 4,5 millions selon l'Organisation Internationale pour les Migrations en 2000)
- ✓ **+ 350 000 à 500 000** personnes par an (et 680 000 migrants légaux par an).
- ✓ **7 à 16% du PIB** de l'Union européenne proviendraient de l'économie parallèle (en y incluant la main-d'œuvre clandestine estimée).

UNE RÉGULATION :

A ce jour : Un statut de résident longue durée pour les travailleurs migrants de + 5 ans en Europe

En projet : une directive cadre pour un « permis unique » travail – séjour +

4 Projets de directives associés :

- *La « carte bleue » pour les travailleurs hautement qualifiés*
- *Les travailleurs saisonniers*
- *Les personnes transférées au sein de leur entreprise*
- *Les stagiaires rémunérés*

En projet aussi : une directive sanctions contre les employeurs de travailleurs migrants illégaux

FLEXICURITÉ : UNE VOIE UNIQUE POUR L'EUROPE ?

E
U
R
O
P
E

S
O
C
I
A
L
E

E
T

E
C
O
N
O
M
I
Q
U
E

FLEXIBILITÉ ET INDIVIDUALISME : DES NOTIONS ÉTROITEMENT LIÉES

L'individualisme devient le cœur de la modernité.

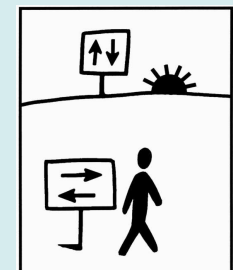
La relation individuelle et « la trajectoire » personnelle prévalent autant dans la vie privée que professionnelle.

Le travail en mode « projet » suffit-il pour répondre à une demande de prise en compte des individualités ?

L'équilibre Travail – Vie Privée est exigé (congé parental, temps de travail personnalisé, temps partiel volontaire, garde d'enfant, etc.).

Quels partenaires sociaux (national, international) ?

Quels droits applicables ? Conventions européennes et/ou de l'OIT, droits nationaux, « hard law » et/ou recommandations – chartes – codes de bonne conduite - « soft law » ? **Un livre vert sur la modernisation du droit du travail en Europe a été publié en 2006**



FLEXICURITÉ : UN CHOIX EUROPÉEN

4 modèles sociaux européens



Anglo-saxon
Continental
Nordique
Méditerranéen

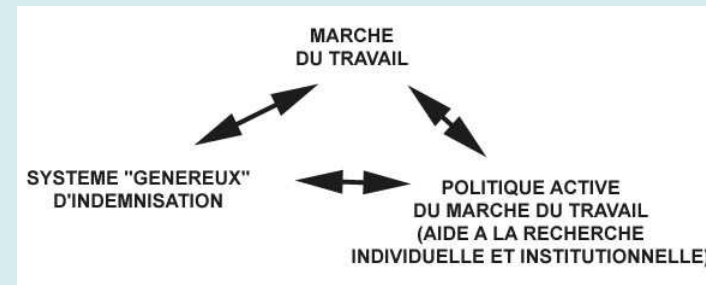
E
U
R
O
P
E

S
O
C
I
A
L
E

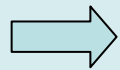
E
T

E
C
O
N
O
M
I
Q
U
E

UNE FLEXICURITÉ ÉTABLIE SUR DES PRINCIPES COMMUNS MAIS
DECLINÉE AU NIVEAU NATIONAL



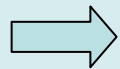
Flexibilité accrue



Portabilité de droits attachés à la personne : pension, formations, protection sociale



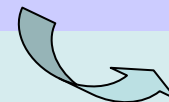
Protection sociale lors des transitions entre 2 emplois



Un droit du travail européen orienté vers la flexicurité en renforçant les droits liés aux contrats atypiques pour une meilleure flexibilité



Politique active d'aide à la recherche d'un emploi et pour une inclusion dans le marché du travail

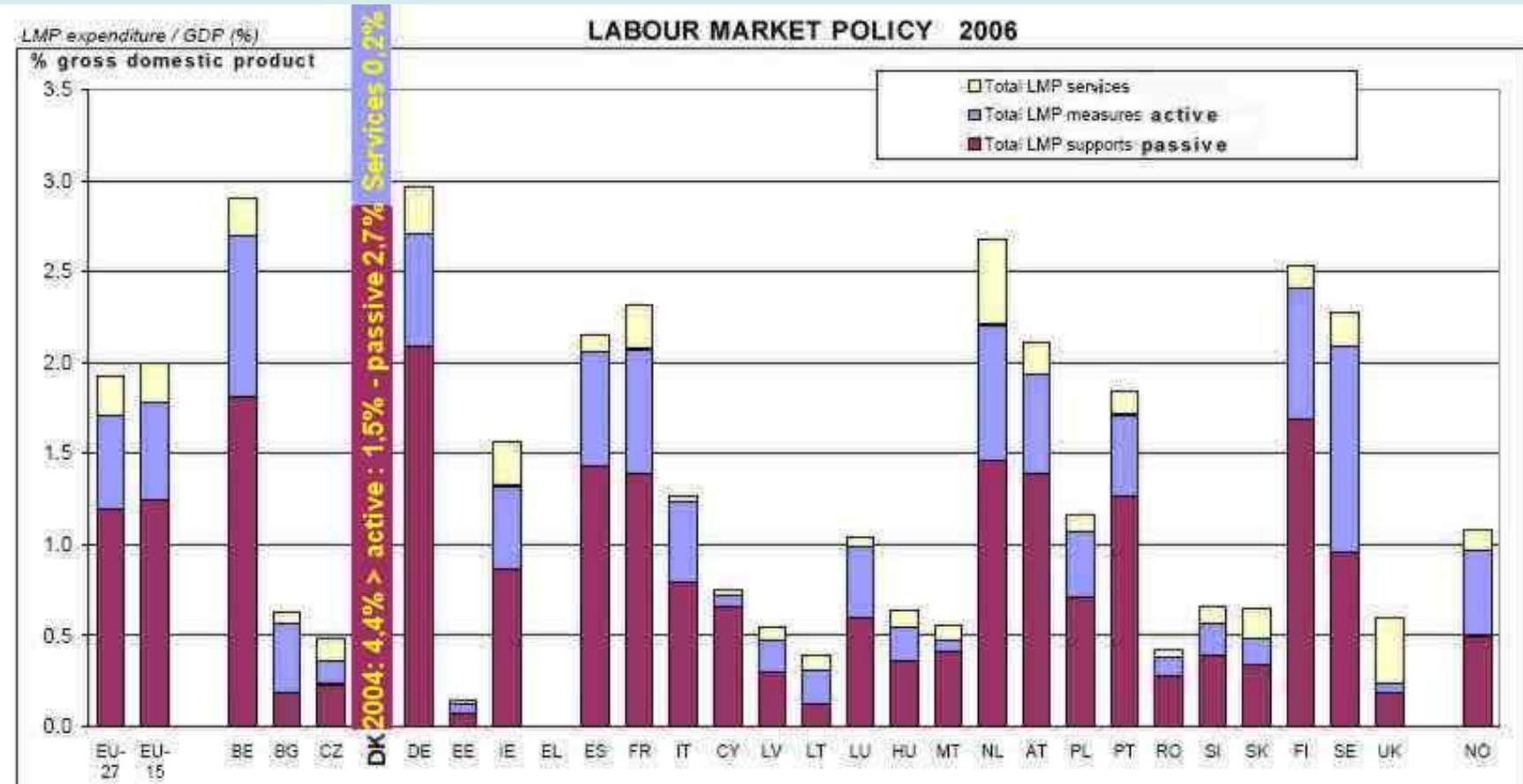


Danemark : 1,52 % du PIB

UK : 0,16 % et France : 0,73 %

20

FLEXICURITÉ : DES POLITIQUES D'EMPLOI DIFFÉRENTES



En 2003, les pays de l'Union européenne ont dépensé 2.3% de leur PIB combiné au titre d'interventions en vue d'aider les chômeurs et autres groupes défavorisés à s'intégrer dans le marché du travail dont 60% consacrés aux aides passives (essentiellement prestations de préretraite et allocations de chômage) et 0,7% pour la formation.

LE RÔLE DE LA FORMATION EN EUROPE



La déclaration de Bologne du 19 juin 1999 est signée par 29 pays européens. Aujourd'hui, plus de 46 pays participent au processus de Bologne après avoir rempli les conditions et procédures d'adhésion. Le processus de Bologne s'inscrit dans les objectifs de la stratégie de Lisbonne. Une conférence se tient tous les 2 ans.

6 axes d'actions à l'origine :

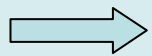
- des grades académiques lisibles et comparables.
- deux cycles : un premier cycle utile pour le marché du travail d'une durée d'au moins 3 ans (appelé selon les Etats, licence, baccalauréat, candidature, ...) et un deuxième cycle (Master 1 et 2) exigeant l'achèvement du premier cycle ;
- des crédits d'accumulation et de transfert du type de l' ECTS utilisé pour Socrates-Erasmus;
- une mobilité des étudiants, des enseignants et des chercheurs
- une coopération en matière d'assurance de la qualité ;
- une dimension européenne de l'enseignement supérieur.



Le communiqué de Prague (2001) ajoute les actions suivantes au processus de Bologne :

- une éducation et la formation tout au long de la vie ;
- une implication des établissements d'enseignement supérieur et des étudiants
- la promotion de l'attractivité de l'espace européen de l'enseignement supérieur

Lors de la conférence de Berlin (2003) ajoute l'intégration des études doctorales et des synergies entre l'espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) et l'espace européen de la recherche (EER).



Le communiqué de Bergen (2005) ajoute :

- une mise en œuvre des cadres nationaux de qualifications ;
- une délivrance et une reconnaissance des diplômes conjoints, y compris au niveau doctoral ;
- la création d'opportunités pour des parcours flexibles de formation dans l'enseignement supérieur, y compris l'existence des dispositions pour la validation des acquis.



Le communiqué de Londres (2007) : le doctorat est considéré comme un troisième cycle

LE PROCESSUS DE COPENHAGUE (FORMATION PROFESSIONNELLE)



Le Processus de Copenhague (Déclaration le 30 novembre 2002) :

2 objectifs :

- Une coopération dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnelle en Europe
- La perméabilité, la transparence et la mobilité dans les domaines de la formation professionnelle

5 instruments à élaborer :

- Un cadre national des qualifications - CNQ (NQF) subdivisés en domaines de compétences et en niveaux
- Un référentiel de compétences métiers établi par chaque branche d'activité et cohérent avec le CNQ, prenant en compte les compétences acquises de manière formelle ou informelle.
- Un cadre européen des certifications – CEC (EQF) qui assure la comparaison des CNQ
- Un système de crédits capitalisables et transférables ECVET (European Credit for Vocational Education & Training)
- L'Europass, document qui réunit les informations concernant le parcours de formation de la personne avec les compétences acquises de manière formelle et informelle.



Le Communiqué de Maastricht (décembre 2004)

Le Communiqué de Maastricht a relié le processus de Copenhague plus fermement au programme de travail «Éducation et formation 2010» et il a, pour la première fois, introduit des priorités nationales.

Les priorités :

- Etat de préparation des systèmes nationaux d'éducation et de formation professionnels à répondre aux défis de Lisbonne;
- Mise en place d'un marché du travail européen ;
- Education à l'esprit d'entreprise;
- Nouvelles pédagogies dans l'éducation et la formation professionnelles.



Le Communiqué d'Helsinki (décembre 2006)

Les priorités

- Investir dans le capital humain et les compétences
- L'Education et Formation Professionnelles (EFP), élément majeur de l'apprentissage tout au long de la vie
- Double enjeu: mobiliser les jeunes et les acteurs du monde du travail
- Faire acquérir un socle de compétences utiles dans la vie professionnelle
- Contribuer à la compétitivité et à la cohésion sociale
- Politiques européennes et nationales de promotion de l'EFP



Le Communiqué de Bordeaux (novembre 2008)

Les priorités :

- mettre en œuvre, au niveau national et au niveau européen, les outils et les dispositifs de la coopération en matière d'enseignement et de formation professionnels ;
- renforcer la qualité et l'attractivité des systèmes d'enseignement et de formation professionnels ;
- renforcer les liens entre l'enseignement et la formation professionnels et le marché du travail ;
- renforcer les modalités de la coopération européenne.

LE CADRE EUROPÉEN DES CERTIFICATIONS



5 septembre 2006 : lancement d'un Cadre Européen des Certifications (European Qualifications Framework - EQF) pour l'apprentissage tout au long de la vie. Il doit être un "outil de transposition" permettant de clarifier les correspondances entre les certifications et les différents systèmes. (document adopté **le 23 avril 2008**).

Le CEC repose sur huit niveaux de référence décrivant le savoir, les aptitudes et les compétences d'un apprenant – on appelle cela les "acquis de formation et d'éducation". Les niveaux de certification nationaux seront placés sur l'un des niveaux de référence centraux, qui vont du niveau de base (Niveau 1) au niveau avancé (Niveau 8).

BOLOGNE – COPENHAGUE : DES PROCESSUS TRÈS PROCHES

Processus de Bologne

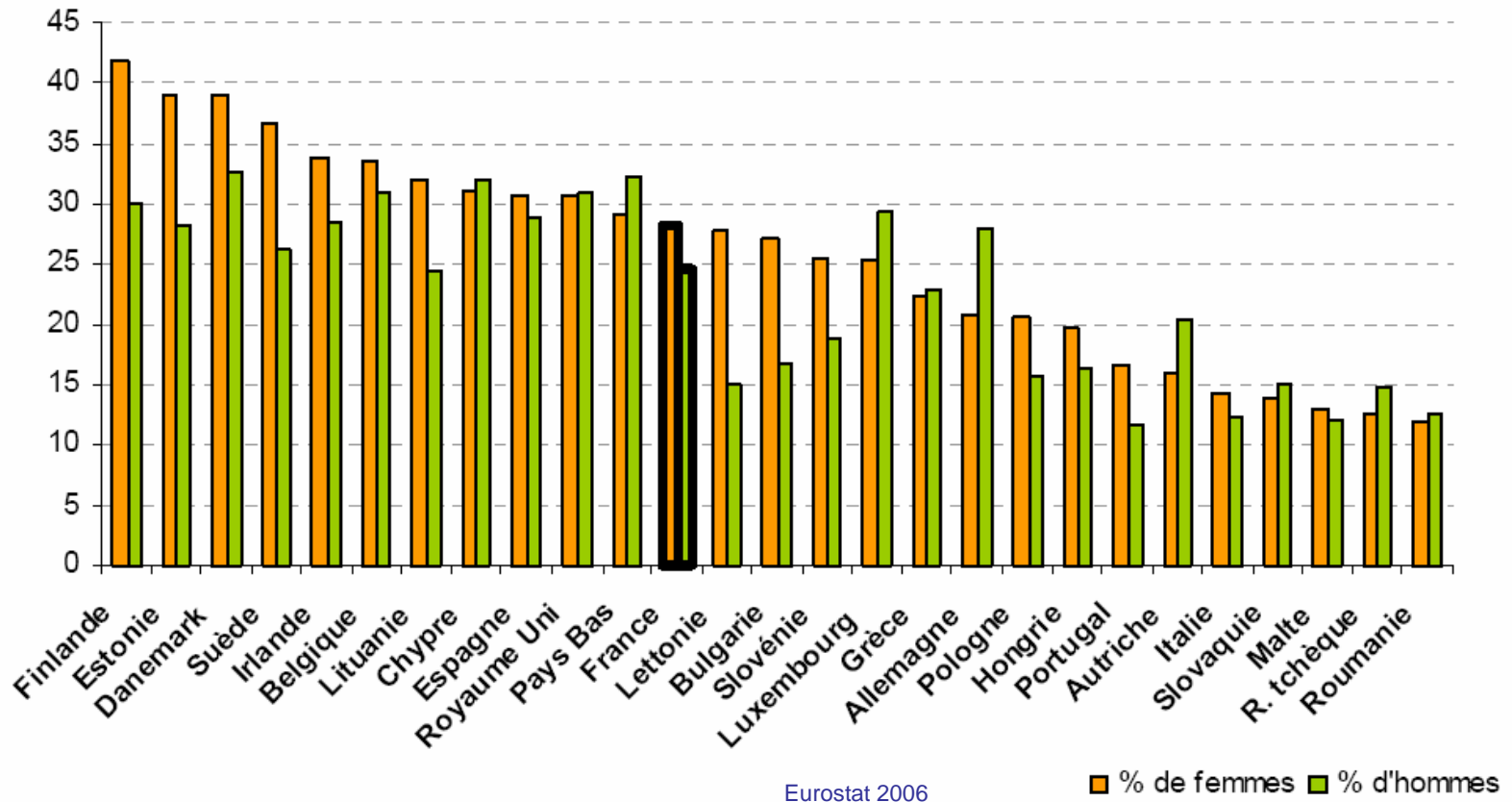
- Un cadre national des diplômes
- Des diplômes s'inscrivant dans une architecture commune (CITE 0 à 6)
- Les ECTS
- L'annexe descriptive au diplôme (document joint au diplôme qui décrit les compétences liées)

Processus de Copenhague

- Un cadre national des certifications
- S'inscrivant dans un cadre européen des certifications (CEC)
- Les ECVTS
- L'Europass

DES FORMATIONS DE HAUT NIVEAU INÉGALES SELON LES ÉTATS MEMBRES

Pourcentage de la population diplômée de l'enseignement supérieur (CITE 5-6)* dans les pays de l'Union européenne, par sexe

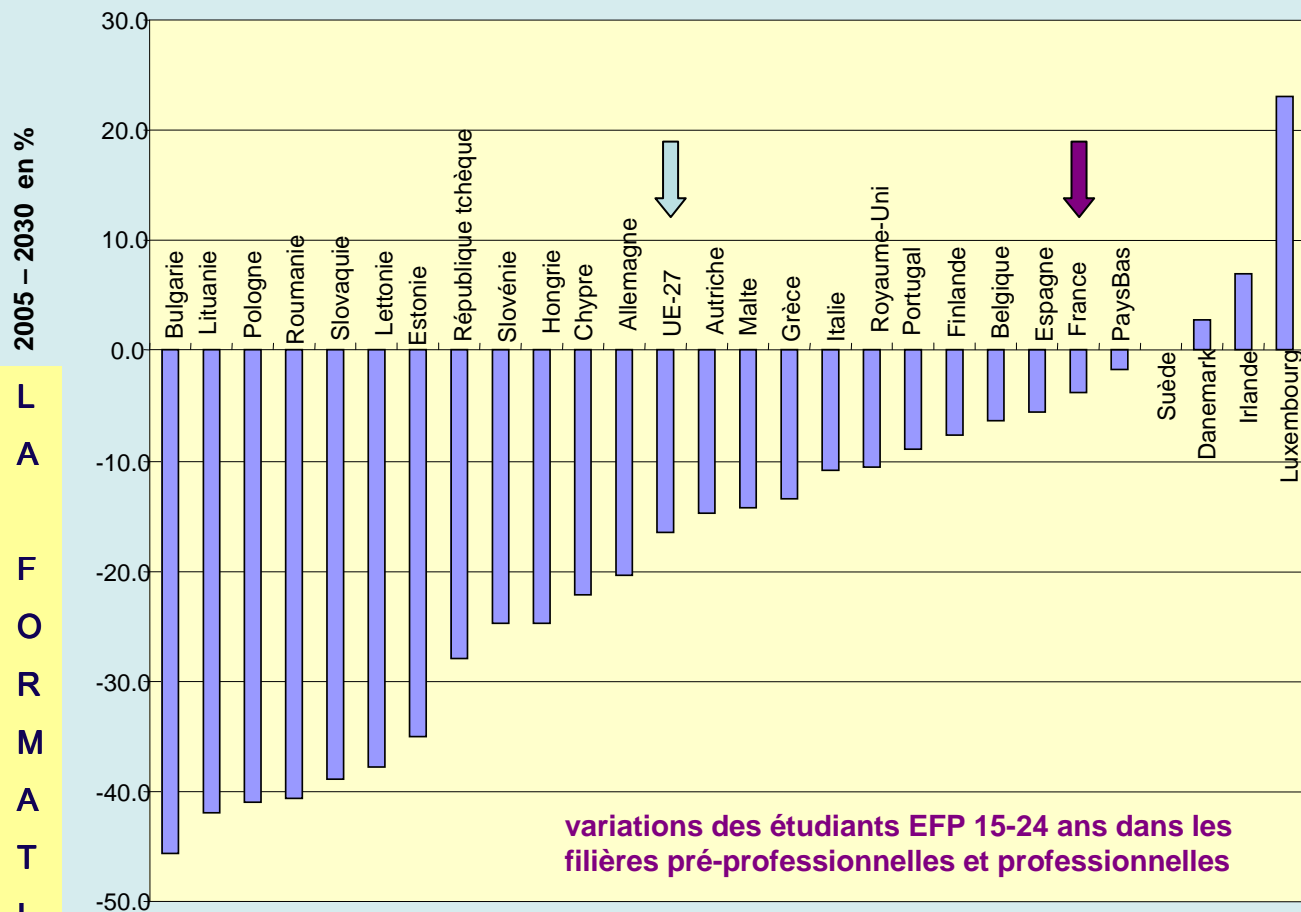


Pour les données relatives à l'éducation, Eurostat utilise la classification internationale type de l'éducation (CITE). Les différents niveaux sont les suivants: **CITE 0** : éducation préprimaire (maternelle); **CITE 1** : enseignement primaire (primaire); **CITE 2** : enseignement secondaire inférieur (collège); **CITE 3** : enseignement secondaire supérieur (lycée); **CITE 4** : enseignement postsecondaire non supérieur (ex: capacité en Droit, Diplôme d'accès aux études universitaires DAEU); **CITE 5** : enseignement supérieur - 1er niveau (ex: DEUG ou BTS ou DUT soit bac + 2, Licence soit bac + 3, Grandes Ecoles, Master M1 / M2 soit 1 / 2 ans après la Licence); **CITE 6** : enseignement supérieur - 2ème niveau (Doctorat / PhD soit Master + 3 ans)

AU SECONDAIRE SUPÉRIEUR (CITE 3) , PLUS D'ÉLÈVES DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL QUE DANS L'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

L'Europe va perdre 2,3 millions d'étudiants (-17%) dans le secteur professionnel entre 2005 et 2030 et près de 600 000 diplômés de l'Enseignement et la Formation Professionnelle (EFP - VET Vocational Education and Training) au cours de la même période (Cedefop – novembre 2008)

CITE 3 – 5 : - 600 000 entre 2005 - 2030

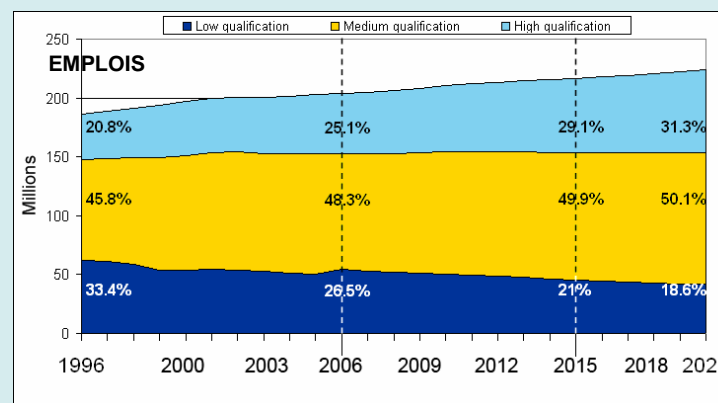
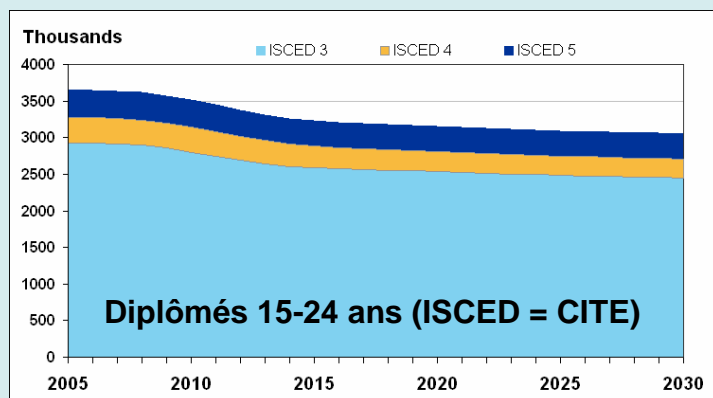


Nombre projeté d'étudiants d'EFP âgés de 15 à 24 ans dans les filières préprofessionnelles et professionnelles, CITE 2-5, UE-27, 2005-2030 dans l'hypothèse d'un taux de participation constant à l'EFP (milliers) et d'un scénario démographique qui suppose pour l'avenir un accroissement graduel du taux de fécondité total, une augmentation continue de l'espérance de vie et un solde migratoire net positif.

Emmanuel Jahan – février 2009

État membre	2005
Etudiants secteur professionnel	En milliers
UE-27	14247
Bulgarie	199
Lituanie	74
Pologne	1220
Roumanie	725
Slovaquie	224
Lettonie	53
Estonie	40
République tchèque	441
Slovénie	105
Hongrie	194
Chypre	18
Allemagne	2344
Autriche	320
Malte	7
Grèce	312
Italie	1331
Royaume-Uni	2420
Portugal	100
Finlande	144
Belgique	522
Espagne	585
France	1907
PaysBas	510
Suède	233
Danemark	108
Irlande	100
Luxembourg	13

LE CHANGEMENT DÉMOGRAPHIQUE AMÈNE UNE LÉGÈRE BAISSÉ DES DIPLÔMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE MAIS DES BESOINS QUI CHANGENT (PLUS DE QUALIFICATIONS)



Source: Cedefop 2008, based on Eurostat data

Note: Baseline variant/constant graduation rates 2006 (000s)

POURCENTAGE DE LA POPULATION ADULTE ÂGÉE DE 25 À 64 ANS AYANT PARTICIPÉ À UNE FORMATION OU À UN ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

En %	2004	2005	2006
UE 27 Etats membres	9,3	9,7	9,6
UE 15 Etats membres	10,7	11,2	11,1
France	7,0	7,0	7,5
Danemark	25,6	27,4	29,2
Allemagne	7,4	7,7	7,5
Belgique	8,6	8,3	7,5
Suède	32,1	32,1	
Royaume Uni	29,4	27,5	26,6
Pologne	5,0	4,9	4,7
Espagne	4,7	10,5	10,4
Pays Bas	16,4	15,9	15,6
Italie	6,3	5,8	6,1
République Tchèque	5,8	5,6	5,6

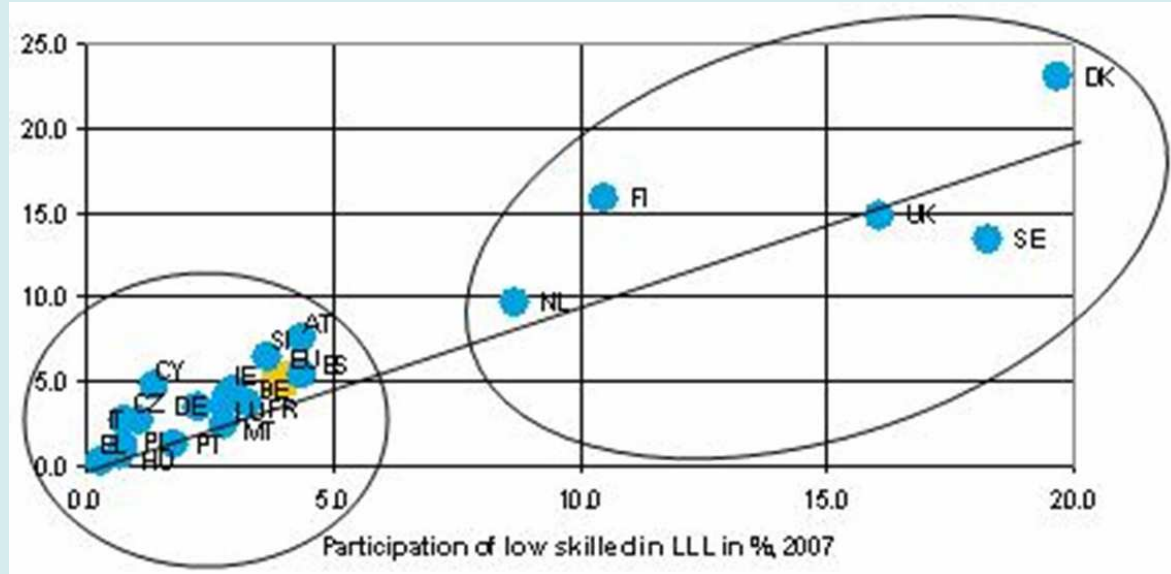
Formation permanente (participation des adultes à la formation et à l'enseignement).

« La formation permanente fait référence aux personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont répondu avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête (numérateur). Le dénominateur est la population totale du même groupe d'âge, à l'exclusion des non-réponses à la question «Formations et enseignements suivis». Le numérateur et le dénominateur sont dérivés de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT). Les informations collectées concernent toutes les formes d'enseignement ou de formation, qu'elles soient ou non pertinentes pour l'emploi actuel ou futur du répondant. » (Eurostat)

LA POLITIQUE DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE VARIE BEAUCOUP SELON LES ÉTATS MEMBRES

Participation des travailleurs à faible qualification et des travailleurs âgés (50 – 64 ans) en formation tout au long de la vie

Travailleurs âgés de 50 – 64 ans en formation tout au long de la vie

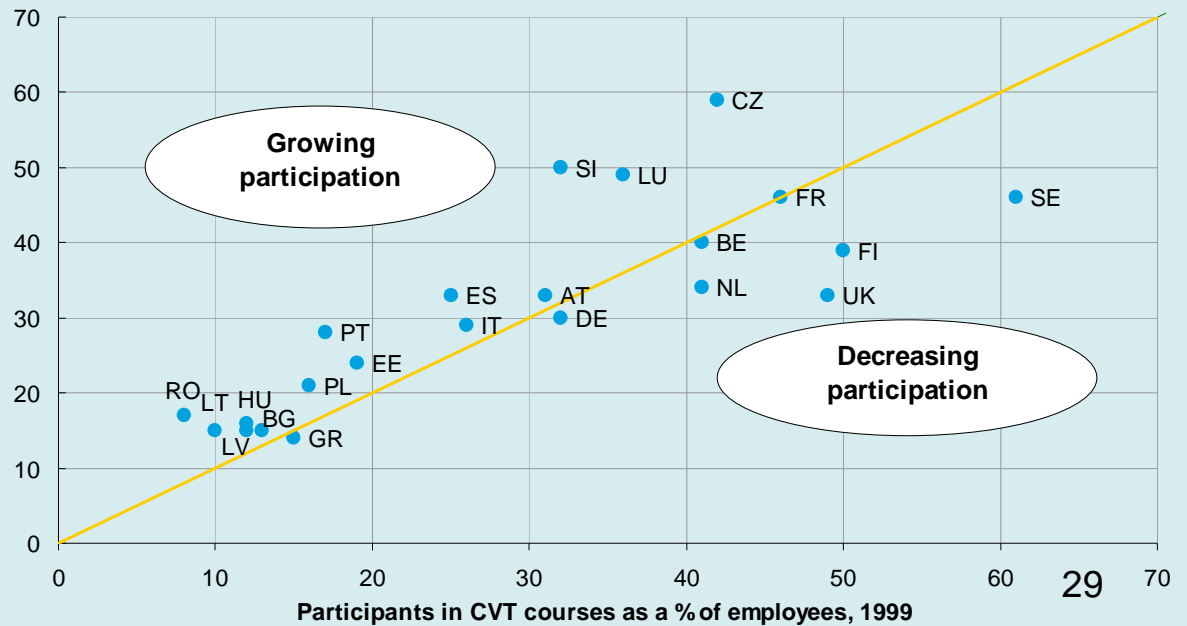


L
A

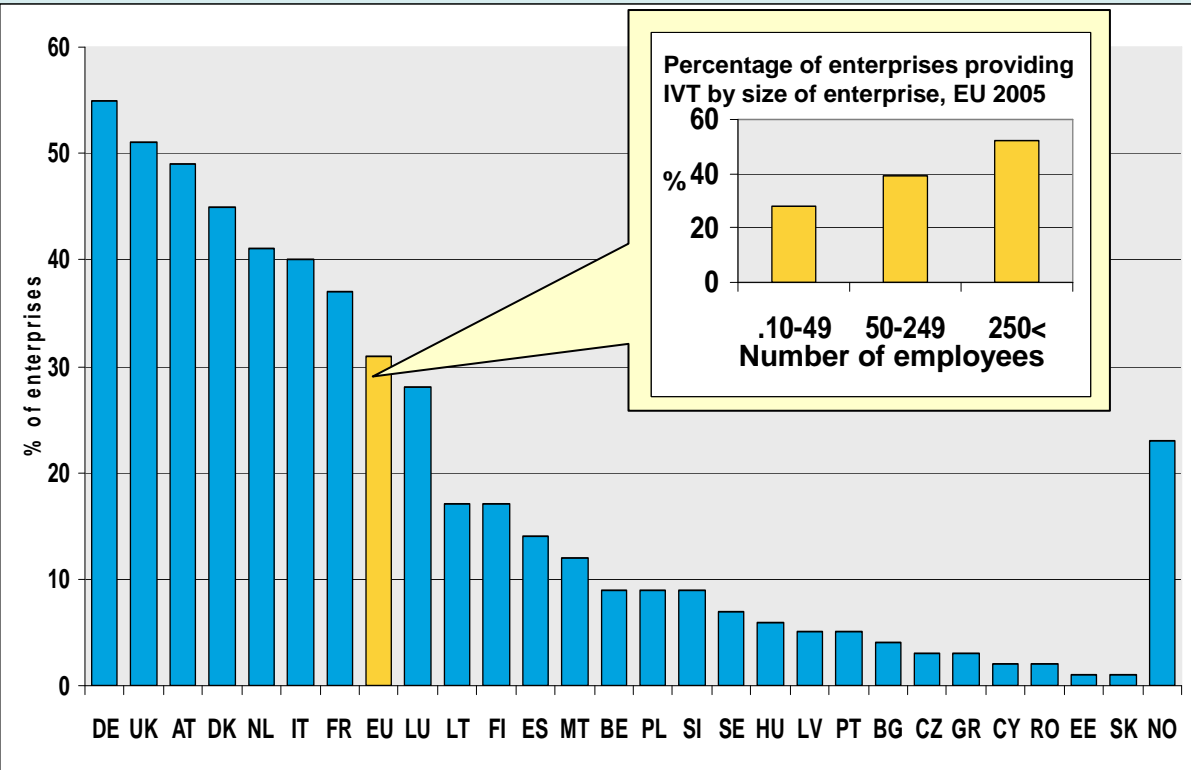
F
O
R
M
A
T
I
O
N

Formation professionnelle continue (CVT - Continuing Vocational Training)

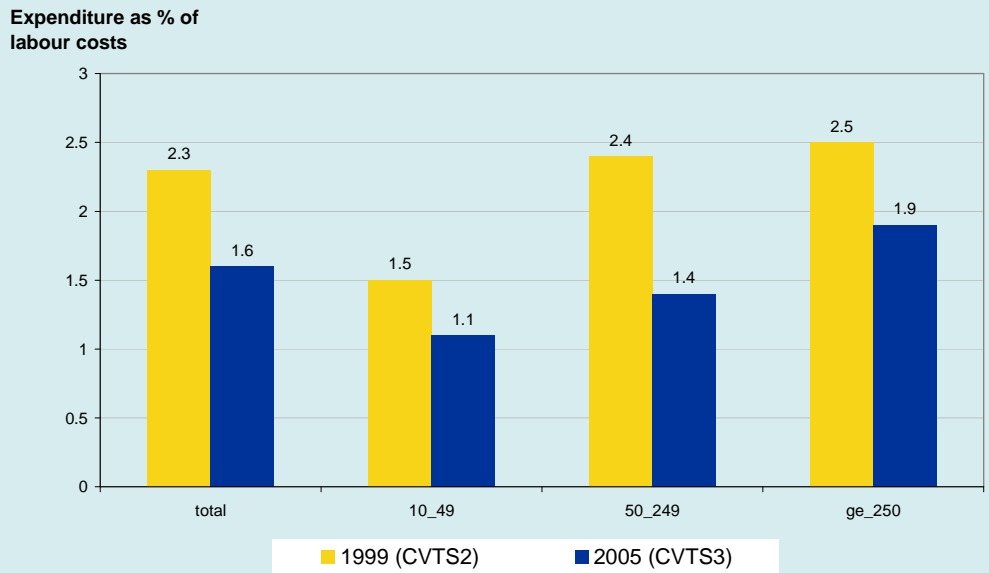
Participants in CVT courses as a % of employees, 2005



32% DES ENTREPRISES FOURNISSENT UNE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE AUX JEUNES (IVT)



ET LES INVESTISSEMENTS EN FORMATION CONTINUE (CVT) SONT EN BAISSÉ



Source: Eurostat, Extraction date May 2008 – Cedefop
 Continuing Vocational Training Survey CVTS
 10-49 : entreprises de 10 à 49 salariés
 50-249 : entreprises de 50 à 249 salariés
 ge_250 : entreprises de plus de 249 salariés

LES DIRECTIVES SOCIALES EN COURS

TEMPS DE TRAVAIL : UN PROJET DE MODIFICATION DE LA DIRECTIVE DE 2003

Texte approuvé par le Conseil du 11 juin 2008 (mais rejeté par le Parlement européen le 17 décembre 2008 à la majorité absolue - 421 pour et 273 contre) simultanément avec le projet de directive sur le travail intérimaire :



Temps de travail hebdomadaire moyen : 48 h avec une période de référence de 4 mois pour le calcul du temps de travail moyen, pouvant être portée à 12 mois par accord collectif ou mesure législative.



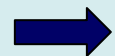
Opt out : possibilité de dépasser les 48 heures hebdomadaires sur la période de référence si accord collectif ou accord salarié hors existence d'une convention collective. Dans ce projet, l'opt out n'est plus supprimé à terme mais limité à 60 h.

Rejeté par le parlement qui demande la suppression de l'opt out en 3 ans.



Application du temps de travail hebdomadaire maximum comme une limite à l'ensemble des contrats du salarié ou par contrat ?

Demande du Parlement européen : temps calculé sur l'ensemble des contrats de travail



Temps de garde sur le lieu du travail : **c'est du temps de travail** selon la CJCE **mais la proposition de directive considère que la période inactive du temps de garde** (le salarié n'est pas employé mais en astreinte sur le lieu de travail) **n'est pas du temps de travail. Rejeté par le Parlement européen qui demande que le temps de garde soit du temps de travail.**



Repos compensateur : **il ne serait plus automatiquement pris dans les 72 heures**, il relèverait de dispositions législatives nationales.

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS : LA NOUVELLE DIRECTIVE

Approuvée par le Parlement européen le 17 décembre 2008 après le Conseil en juin 2008

➔ **Après l'information, une consultation réglementée**

L'information est « la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ».

La consultation est « l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié » et doit avoir lieu « à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer, dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

➔ **La notion de transnationalité maintenue à deux Etats membres mais peut concerner un seul Etat dans un considérant selon les impacts des décisions**

« Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents. » mais un considérant n° 16 précise que la transnationalité relève aussi des questions couvrant « des thèmes qui, indépendamment du nombre d'Etats membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre Etats membres ».

➔ **La sécurisation juridique des procédures**

La procédure d'information deviendrait simultanée entre les niveaux européen et national.

➔ **Renégocier les accords si changement de périmètre du CEE**

« Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et, soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur (...), soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, la direction centrale entame la négociation (...) de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants. »

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS : QUELLE REPRÉSENTATIVITÉ POUR SES MEMBRES ?

33

PENSIONS : UN PROJET POUR LES DROITS À PENSION SUPPLÉMENTAIRE

PROPOSITION COMMISSION EUROPÉENNE

Conditions d'acquisition :

Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

- lorsque l'affiliation active est subordonnée à une période d'emploi, cette dernière n'excède pas une année;
- lorsqu'un âge minimum est exigé pour l'accumulation des droits acquis par affilié actif, cet âge- ne dépasse pas 21 ans;
- lorsqu'une période d'acquisition est appliquée, celle-ci n'excède en aucun cas un an pour les affiliés actifs âgés de 25 ans et cinq ans pour les affiliés actifs n'ayant pas atteint cet âge;
- lorsqu'il y a cessation d'emploi avant qu'un travailleur sortant n'ait accumulé des droits à pension, le régime complémentaire de pension rembourse les cotisations versées par celui-ci ou en son nom conformément à la législation nationale ou aux accords ou conventions collectives.

Préservation des droits à pension dormants

Les États membres adoptent les mesures pour:

- garantir que les droits à pension acquis d'un travailleur sortant puissent être conservés dans le régime complémentaire où ce dernier les a acquis;
- assurer que les droits à pension dormants ou leur valeur soient traités de la même manière que la valeur des droits des affiliés actifs.

MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS ET DROITS APPLICABLES : VERS DES NORMES EUROPÉENNES

« À défaut de choix exercé par les parties, le contrat de travail individuel est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail ». En corollaire, la CJCE stipule qu'un syndicat ne peut contraindre une entreprise à appliquer un droit autre que celui du pays d'accueil où sa filiale est établie.

➔ ... mais l'Etat d'accueil ne peut « subordonner la réalisation d'une prestation de services sur son territoire à l'observation de conditions de travail et d'emploi allant au-delà des règles impératives de protection minimale »

Un Etat d'accueil impose son « ordre public »

➔ ... mais les conventions collectives doivent être d'application générale (appelées « étendues » en France)

Le droit de grève est un droit fondamental ➔ mais il doit être « proportionné »

Un contrat de travail peut faire référence au droit d'un autre Etat membre ➔ ... mais les dispositions d'ordre publique de l'Etat d'accueil doivent être respectées

La directive « détachement des travailleurs » de 1996 permet aux Etats membres d'imposer leur droit social

➔ sous réserve de conventions collectives d'application générales. Le détachement doit être temporaire mais la directive ne donne pas de durée maximum ...

LA CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX : une valeur juridique de par sa référence dans le Traité de Lisbonne mais un droit positif limité : 6 chapitres : Dignité / Liberté / Egalité / Solidarité / Citoyenneté / Justice

LE CAS VIKING :

- > LE DROIT DE MENER UNE ACTION COLLECTIVE EST UN DROIT FONDAMENTAL MAIS IL DOIT ETRE "PROPORTIONNÉ"
- > LA LIBERTÉ D'ÉTABLISSEMENT EST UN DROIT GARANTI PAR LE TRAITÉ CE ET OPPOSABLE À UN SYNDICAT

LE CAS LAVAL :

- > L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE PEUT ÊTRE SOUMIS À DES RESTRICTIONS
- > PAS D'INTERDICTION SANS DISPOSITIONS LÉGISLATIVES OU CONVENTIONNELLES D'APPLICATION GÉNÉRALE

LE CAS RUFFERT :

- > UN CONTRAT PUBLIC NE PEUT ÊTRE SUBORDONNÉ PAR VOIE LÉGISLATIVE AUX SALAIRES D'UNE CONVENTION COLLECTIVE N'AYANT PAS D'APPLICATION GÉNÉRALE
- > L'OBLIGATION DE PAYER DES SALAIRES CONFORMÉMENT A UNE CONVENTION COLLECTIVE N'EST PAS JUSTIFIÉE DANS CE CAS, PAR UN OBJECTIF DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS

LE CAS DU LUXEMBOURG :

- > L'OBLIGATION LÉGALE D'INDEXER LES SALAIRES SUR LE COÛT DE LA VIE ET DES DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES TROP CONTRAIGNANTES NE SONT PAS DES EXCEPTIONS D'ORDRE PUBLIC. ELLES SONT DES RESTRICTIONS À LA LIBRE CIRCULATION DES SERVICES

LE FONDS EUROPÉEN D'AJUSTEMENT À LA MONDIALISATION

(FEM crée en décembre 2006)

UN BUDGET ANNUEL FAIBLE (500 M€) ET DES CONTRAINTES D'UTILISATION DRASTIQUES QUI ONT LIMITÉ SON UTILISATION

En 2 années d'existence, le Fonds d'ajustement à la mondialisation a déjà aidé plus de 15 000 travailleurs licenciés.

En 2007, les 4 premières demandes ont été approuvées, représentant ensemble une aide de 18,6 millions d'euros en faveur de plus de 5 000 travailleurs licenciés en France, en Finlande et en Allemagne.

Les secteurs concernés sont ceux de l'automobile, de la téléphonie mobile et du textile.

2 autres demandes ont été introduites à la fin de 2007 et ont également été approuvées au début de 2008, une somme de 2,4 millions d'euros ayant été versée pour aider 1 549 travailleurs du secteur automobile portugais à retrouver une activité professionnelle le plus rapidement possible et un montant supplémentaire de 681 000 euros ayant été octroyé au profit de 675 travailleurs licenciés de l'industrie maltaise du textile.

DES SOUPLESSES APPORTÉES EN 2009 MAIS UN BUDGET IDENTIQUE

- Abaissement du seuil de recevabilité des demandes d'aide par le Fonds de 1000 à 500 travailleurs licenciés;
- Durée de l'aide portée à 24 mois (alors qu'elle n'est que de 12 mois actuellement) afin de garantir un délai suffisant pour que les mesures de réinsertion professionnelle, en particulier celles en direction des travailleurs les plus vulnérables, déploient leur pleine efficacité
- Augmentation de la contribution financière de l'Union européenne de 50% à 75% afin de prendre en compte la nature urgente de la contribution (l'autre partie étant payée par les États membres);
- Élargissement temporairement des conditions d'admissibilité à un soutien par le FEM de sorte à inclure les travailleurs touchés par la crise économique et financière et à ne plus limiter l'aide (comme c'est le cas actuellement) à ceux qui perdent leur emploi en raison de modifications dans la structure du commerce mondial.

CONCLUSIONS

- ➔ L'Europe se construit : c'est une démarche unique au monde mais elle demande temps et acceptation des différences.
- ➔ Les nations sont parfois un frein aux réformes européennes mais elles sont aussi, avec les régions, un ancrage à des valeurs et des coutumes qui prennent de plus en plus d'importance auprès des citoyens en perte d'identité face à la mondialisation.
- ➔ Les crises bancaire et financière ont ébranlé la confiance des citoyens européens envers leurs institutions de régulation et leurs leaders.
- ➔ La crise économique qui en résulte et qui touche l'économie réelle, demande des outils très importants de relance économique et de sauvegarde du « capital humain ». Le Fonds Européen d'ajustement à la Mondialisation n'a pas la stature pour y répondre.
- ➔ Au-delà d'une crise économique et financière qui entraînera des restructurations et des pertes d'emplois, il reste à restaurer une éthique pour la gouvernance des institutions et des entreprises qui ont failli à leur mission. Certains Etats membres ont déjà légiféré, d'autres ne l'ont pas fait.
- ➔ L'Europe est fragilisée par des fondamentaux structurels tels que le vieillissement de la population et la formation : une approche holistique des problèmes s'impose et non pas par secteurs uniquement. La flexicurité a un rôle à jouer mais le marché du travail reste très fragmenté et le duo flexibilité / sécurité d'un emploi n'est pas encore mature.