Principes communs de flexicurité

2007/2209(INI) - 27/06/2007 - Document de base non législatif

OBJECTIF : établir des principes communs de « flexicurité » dans le but de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant la flexibilité et la sécurité au bénéfice des travailleurs et des entreprises.

CONTEXTE : la flexicurité occupe une place prépondérante dans les **lignes directricesintégrées** qui ont été adoptées à l'unanimité par les États membres et qui sous-tendent l'application de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi au niveau tant européen que national. Les stratégies de flexicurité peuvent contribuer à la **modernisation des marchés du travail** en Europe et permettre de mieux relever les défis de la mondialisation, tout en tirant un meilleur parti des possibilités offertes par celle-ci. La Commission et les États membres, s'appuyant sur leur expérience et plusieurs analyses, sont parvenus à un consensus selon lequel les politiques de flexicurité peuvent être conçues et mises en œuvre à travers **4 composantes politiques**:

1) souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles (du point de vue tant des employeurs que des travailleurs - des travailleurs en place comme des exclus) dans le cadre d'un droit du travail, de conventions collectives et d'une organisation du travail modernes;

2) des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie pour garantir une capacité d'adaptation et une aptitude à l'emploi permanentes des travailleurs, en particulier des plus vulnérables;

3) des politiques actives du marché du travail (PAMT) efficaces permettant aux individus de faire face aux changements rapides, de réduire les périodes de chômage et de faciliter les transitions vers de nouveaux emplois;

4) des systèmes de sécurité sociale modernes qui fournissent une aide au revenu adéquate, encouragent l'emploi et facilitent la mobilité sur le marché du travail. Cela suppose une large gamme de prestations de protection sociale (indemnités de chômage, pensions et soins de santé) permettant aux individus de concilier leur travail et leurs responsabilités privées et familiales telles que la garde d'enfants.

Pour réussir, toute stratégie de flexicurité doit reposer sur un équilibre délicat entre le rôle de garantie des revenus du système d'allocations chômage et une stratégie d' « activation » adéquate, conçue pour faciliter les transitions entre les emplois et dynamiser l'évolution de carrière.

CONTENU : la présente Communication, élaborée au terme d'une consultation approfondie des principales parties prenantes, définit les grands domaines dans lesquels appliquer une politique de flexicurité et propose **8 principes communs** de flexicurité sur lesquels les États membres devraient s' accorder :

1) renforcer la mise en œuvre de la stratégie de l'UE pour la croissance et l'emploi, et consolider les modèles sociaux européens en proposant de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité pour améliorer la capacité d'adaptation, l'emploi et la cohésion sociale. La flexicurité implique la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail efficaces et des systèmes de sécurité sociale modernes ;

2) atteindre un équilibre entre droits et responsabilités des employeurs, des travailleurs, des personnes à la recherche d'un emploi et des pouvoirs publics ;

3) adapter la flexicurité à la diversité des situations, besoins et défis des États membres sans chercher à proposer un modèle de marché du travail ni une stratégie politique uniques ;

4) réduire le fossé entre les travailleurs qui ont des contrats atypiques et des postes parfois précaires et ceux qui bénéficient d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée : les travailleurs en place ont besoin d'être préparés aux transitions entre les emplois et d'être protégés pendant celles-ci. Les exclus du système - y compris les personnes sans emploi, parmi lesquelles les femmes, les jeunes et les migrants sont sur-représentés - ont besoin, eux, de points d'accès aisés au marché du travail et de tremplins pour leur permettre de progresser vers des contrats de travail stables ;

5) développer une flexicurité interne et externe en aidant les salariés à gravir des échelons dans l' entreprise (flexicurité interne) comme à progresser d'un emploi à l'autre (flexicurité externe). Une souplesse suffisante pour recruter et licencier doit s'accompagner de transitions sûres entre les emplois. La mobilité ascensionnelle doit être facilitée, de même que la mobilité entre les situations de chômage ou d'inactivité et de travail. Des lieux de travail de qualité bien encadrés, une bonne organisation du travail et l'amélioration constante des compétences font partie des objectifs de la flexicurité. La protection sociale doit soutenir, et non entraver, la mobilité ;

6) soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes en promouvant l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour les femmes et les hommes et en offrant des possibilités de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, ainsi qu'en donnant les mêmes chances aux travailleurs migrants, jeunes, handicapés et plus âgés ;

7) définir un ensemble équilibré de politiques de manière à créer un climat de confiance entre les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les autres parties prenantes ;

8) garantir une répartition équitable des coûts et bénéfices des politiques de flexicurité et la participation à des politiques budgétaires saines et financièrement viables.

La communication présente également **4 « parcours » classiques** permettant aux États membres de définir une stratégie de flexicurité adaptée aux défis qu'il leur faut relever sur leur territoire national : a) *1 er parcours*: résoudre le problème de la segmentation contractuelle ; b) *2ème parcours*: développer la flexicurité au sein de l'entreprise et offrir la sécurité lors des transitions ; c) *3ème parcours*: remédier à l'insuffisance des compétences et des opportunités au sein de la main-d'œuvre ; d) *4ème parcours*: améliorer les chances des allocataires sociaux et des travailleurs informels. Il n'existe pas de solution universelle, la situation sur le marché du travail variant considérablement d'un État membre à l'autre. Par exemple, dans certains pays, les efforts pourraient être axés sur les entreprises, dans d'autres, il conviendrait peut-être de davantage mettre l'accent sur la transition entre deux emplois. Ces approches ont été conçues à partir de l'expérience et des politiques actuelles réelles des États membres, lesquelles ont été analysées par un groupe d'experts sur la flexicurité et son rapporteur, le professeur Ton Wilthagen.

Les instruments financiers de l'UE au service de la cohésion - en particulier le **Fonds social européen,** pendant la période de programmation 2007-2013 -, peuvent apporter une contribution significative au volet budgétaire de la flexicurité. Parmi les actions qui pourraient être financées figurent la formation dans l'entreprise et les mesures actives du marché du travail, y compris l'assistance à la recherche d'emploi pour les chômeurs, l'apprentissage tout au long de la vie et la promotion du travail indépendant et de l'esprit d'entreprise. **Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation** peut aussi fournir une importante contribution communautaire.

Il n’y aura pas de politique réussie de flexicurité sans la participation de toutes les parties prenantes. La Commission encourage donc les États membres à travailler de concert avec les **partenaires sociaux** pour que leur conception de la flexicurité puisse être incorporée dans les programmes nationaux de réforme relevant de la stratégie de Lisbonne.