

Nouvelles du réseau



LA LETTRE D'INFORMATION DU RÉSEAU EUROPÉEN DES ASSOCIATIONS DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

N° 1221 AVRIL-JUIN 2007

Editorial

Flexicurité : Garantissons le volet sécurité sociale !

Selon l'Agenda de Lisbonne, l'objectif économique de l'UE est le plein emploi fondé sur la croissance économique, la compétitivité, des emplois de meilleure qualité et l'inclusion sociale.

On sait depuis quelque temps ces objectifs inatteignables. Le chômage reste élevé et les stratégies pour l'emploi axées sur la compétitivité n'arrivent pas à réduire l'exclusion sociale. Depuis Lisbonne, les niveaux de pauvreté en Europe restent inacceptables.

Les révisions de la stratégie de Lisbonne privilégient toujours la compétitivité et imputent l'échec des objectifs de Lisbonne à une protection sociale excessive.

Dans cette impasse politique, on nous présente la flexicurité comme la solution qui alliera la libéralisation radicale du marché du travail au maintien du modèle social européen.

L'argument tient la route en présence d'un système de sécurité sociale fort, comme au Danemark, mère-patrie de la flexicurité. Mais si le débat public s'est attaché à préciser les assouplissements nécessaires sur le marché du travail, il est resté vague quant aux éléments de sécurité sociale à préserver et à renforcer.

C'est toutefois la vigueur du système de sécurité sociale de chaque État membre qui « assurera les transitions » d'un emploi à l'autre, de l'école au monde du travail et du chômage à l'emploi. Celles-ci devront être négociées et garanties à chaque stade. Faute d'orientations précises pour le volet sécurité sociale de l'équation flexisécuritaire, les syndicats et les ONG sociales hésiteront avec raison à s'engager dans un processus qui ressemble trop à un vieil agenda de libéralisation déguisé en modèle social.

Philip O'Connor

Président de la Task Force emploi d'EAPN

UN MARCHÉ DE L'EMPLOI INCLUSIF ?

SOMMAIRE

Un marché de l'emploi inclusif ?

- L'emploi dans l'Union européenne: vers la participation des ONG sociales ? **2**
- Comment sont travaillées les questions d'emploi au sein d'EAPN ? **2**
- Entretien avec John Monks :
« Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement » **3**
- Qu'est ce que le dialogue social ? **3**
- Le Royaume-Uni et son approche flexible du marché du travail – adaptée aux circonstances ? **4**
- Qualité de l'emploi ou travail décent ? **4**
- « Flexicurité à la hongroise » – réalités, sujets d'inquiétude, leçons à tirer **5**
- Taux de chômage en Europe en 2005 **5**
- Flexicurité : Deux organisations européennes débattent **6**
- La flexicurité au cœur du débat européen **6**

Nouvelles du Portugal

- Pauvreté au Portugal :
« Le Portugal n'a toujours pas de culture de l'inclusion » **7**
- Pleins feux sur EAPN Portugal **7**
- EAPN Portugal présente à la Présidence Portugaise des propositions concrètes pour la consolidation de la Stratégie Inclusion Sociale **8**

Comment sont travaillées les questions d'emploi au sein d'EAPN ?

Parce qu'EAPN est convaincu du caractère multidimensionnel de la pauvreté et de l'exclusion sociale, l'emploi a constitué dès les origines du réseau un thème de réflexion central. Un groupe de travail sur l'« accès à l'emploi » des personnes confrontées à la pauvreté a été constitué dès les premières années du réseau. Ce groupe s'est progressivement intéressé plus généralement aux relations entre l'inclusion sociale et l'emploi, et aux conditions dans lesquelles politiques de l'emploi contribuent effectivement à l'inclusion sociale. Aujourd'hui le groupe de travail emploi rassemble 17 correspondants dans les réseaux nationaux d'EAPN - actifs dans les domaines de l'aide à la recherche d'emploi, de la formation, de l'économie sociale... - et trois représentants d'organisations européennes, désignés pour trois ans. Ce groupe se réunit environ trois fois dans l'année, au complet ou en formation restreinte, et dans l'intervalle travaille par e-mail. L'essentiel de ses activités s'organise autour d'une part du désir d'échanger les expériences et les expertises, d'autre part de la volonté d'influencer l'élaboration des politiques de l'emploi au niveau tant européen que national. Ce travail est mis en commun avec celui des groupes centrés sur les politiques d'inclusion et sur les Fonds Structurels dans l'élaboration de positions générales du réseau. Le groupe de travail contribue régulièrement par ses analyses au volet emploi de la stratégie de Lisbonne. Il développe aussi des initiatives propres, comme par exemple l'élaboration de la publication 'les voix de la pauvreté' regroupant des témoignages sur l'emploi de personnes en difficulté.

Claire Champeix,

Plus d'information, voir sur le site d'EAPN la section L'agenda européen/l'Emploi

L'emploi dans l'Union européenne: vers la participation des ONG sociales ?

E APN est participe aujourd'hui au niveau européen à des débats importants axés sur la 'modernisation' des marchés de l'emploi, dans lesquels s'affrontent différentes visions des enjeux actuels de la mondialisation comme des inégalités au sein de l'UE, différentes méthodes pour prévenir et combattre la pauvreté et l'exclusion sociale dans nos sociétés. Si concernant l'emploi, la compétence est avant tout nationale, les termes du débat européen sont révélateurs des tendances dominantes en Europe et de la convergence des politiques. La Méthode Ouverte de Coordination sur l'Emploi au sein de la stratégie de Lisbonne structure les échanges et amène chaque politique nationale à s'afficher. Elle devrait aussi permettre la prise de recul et le questionnement des orientations par l'ensemble des acteurs concernés, même si ce n'est pas toujours le cas.

Il est pourtant reconnu aujourd'hui que les approches développées doivent intégrer politiques de l'emploi et politique sociales pour être efficaces. Ceci facilite la prise de parole des ONG du secteur social sur les questions de l'emploi, lesquelles apportent non seulement leur expertise en termes d'efficacité mais aussi leur exigence de respect des droits fondamentaux.

La Commission prépare pour fin juin 2007 une communication sur la 'flexicurité', définie une stratégie visant à renforcer, délibérément et conjointement la flexibilité du travail et la sécurité liée au travail, qui devra inciter les Etats Membres à s'accorder d'ici la fin de l'année sur des principes communs. La Commission devrait proposer une approche équilibrée. Qu'en sera-t-il de la mise en œuvre par les Etats Membres dans un contexte de pression en faveur de la dérégulation et de la flexibilisation sans contrepartie ? Sauront-ils aider ceux qui sont confrontés à des difficultés d'accès au marché du travail, ou qui tout en travaillant restent pauvres et exclus ? EAPN, ainsi que la Plateforme européenne des ONG sociales,

ont pris position, dans le cadre du Livre vert sur la modernisation du droit du travail en mars 2007, mais aussi plus généralement sur la flexibilité, appelant à la mise en œuvre des droits fondamentaux et à un plus large débat.

Les politiques actives du marché du travail, ou politiques d'activation, sont aussi au cœur des échanges entre les Etats Membres. EAPN a défini en 2005 les critères d'une 'bonne activation', contribuant effectivement à la cohésion sociale, et promeut sa mise en œuvre, dans laquelle l'économie sociale joue un rôle important. Nous dénonçons par contre les politiques d'"activation" qui ne font que stigmatiser et exclure les chômeurs.

Les approches développées doivent intégrer politiques de l'emploi et politique sociales pour être efficaces

Ces préoccupations ne sont pas étrangères à la notion d'"inclusion active" proposée en 2006¹ par la Commission européenne, qui combine « un lien avec le marché du travail, sous la forme d'offres d'em-

ploi ou d'une formation professionnelle; une aide au revenu d'un niveau suffisant pour vivre dans la dignité; et un meilleur accès à des services susceptibles d'éliminer certains obstacles auxquels certaines personnes et leurs familles sont confrontées pour s'intégrer dans la société ». Nous soutenons cette approche intégrée, tout en demandant que chacun des trois éléments soit défini de manière ambitieuse, et fondée sur les droits.

Notre influence dans ces débats dépendra de la cohérence de notre mobilisation aux niveaux européen et national, de notre capacité à porter la parole des personnes concernées, ainsi que de la structuration d'un dialogue civil complémentaire au dialogue sociale sur les questions d'emploi.

Claire Champeix
Chargée de mission à EAPN

¹ Communication de la Commission concernant une consultation sur une action à mener au niveau communautaire pour promouvoir une inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail. COM 2006 44 (Final)

Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement

Élément incontournable du modèle social européen, le dialogue social a permis de nombreuses avancées significatives dans les thèmes liés à l'emploi. Où en est-on aujourd'hui ? Entretien avec John Monks, Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Quelles sont réalisations accomplies par le dialogue social européen jusqu'à aujourd'hui ?

John Monks: Le dialogue social européen (DES) a abouti à de nombreux accords. Les trois premiers accords-cadre sur le congé parental (1995), le travail à temps partiel (1997) et les contrats à durée indéterminée (1999) ont été intégrés dans le droit communautaire par l'intermédiaire de directives du Conseil. A partir de 2002, les partenaires sociaux européens ont conclu des premiers accords autonomes, dont la mise en œuvre au niveau national a été confiée aux partenaires sociaux eux-mêmes. Cette nouvelle approche a permis la réalisation de deux importants accords-cadre sur le télétravail (2002) et sur le stress lié au travail (2004), d'un cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (2002) et d'un cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes (2005). Récemment, (Avril 2007) les partenaires sociaux européens ont signé un accord-cadre autonome pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail.



Quelle est la position de la Confédération européenne des syndicats sur la flexicurité ?

JM: Tout d'abord, qu'entend-on par flexicurité ? Ce terme consisterait à trouver un équilibre socialement acceptable entre le bien être des travailleurs et les besoins des entreprises. Le concept de flexicurité a fait l'objet de nombreux et récents débats dans lesquels la CES a donné sa définition. Selon la CES, sept principes clés doivent constituer la base de toute approche à la flexicurité :

- la lutte contre les emplois précaires et la promotion de la qualité du travail;
- la flexibilité vers le haut et l'amélioration de l'organisation du travail;

- la sauvegarde de la législation sur la protection du travail, complétée par de politiques de mobilité vers le haut;
- une approche élargie pour équilibrer la flexibilité et la sécurité, tout en évitant de se focaliser sur un seul modèle de flexicurité;
- l'amélioration des systèmes de protection sociale;
- l'intégration de la flexicurité à des politiques macro-économiques soutenant la croissance et la création de nouveaux emplois;
- l'amélioration du dialogue social et de la négociation collective

Quels seront les thèmes de votre dernier congrès ?

JM: Le slogan du onzième congrès de la CES (Séville, 21-24 mai) résume nos priorités politiques « A l'offensive – pour l'Europe sociale, la solidarité, le développement durable ». La CES veut passer à l'offensive afin de jouer un rôle d'anticipation plus important dans l'élaboration des politiques européennes.

Les travaux se sont concentrés sur la relance de l'Europe sociale par le biais du plein emploi, la qualité de l'emploi, la promotion de l'égalité des chances et la protection sociale. De même, nous avons donné à la cohésion sociale une priorité absolue, car l'UE doit mettre fin à la pauvreté et aux discriminations pour permettre à ses citoyens de vivre dignement. Le développement durable a aussi été au centre du débat. Nous recommandons que des mesures strictes soient prises au niveau européen sur le changement climatique.

Interview : Audrey Gueudet

Pour plus d'information sur la CES : <http://www.etuc.org/>

QU'EST CE QUE LE DIALOGUE SOCIAL ?

Inscrit dans le Traité de Rome, le dialogue social européen (DSE) comprend les discussions, négociations et les actions communes entamées par les partenaires sociaux européens sur un éventail de matières relatives à l'emploi et aux affaires sociales.

Au niveau européen, les travailleurs sont représentés par la Confédération européenne des syndicats (CES). Les employeurs sont représentés par trois organisations distinctes: BusinessEurope, le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME). Au niveau sectoriel, le dialogue social est assuré par les fédérations industrielles de catégorie.

Le processus de consultation des partenaires sociaux est organisé au cours de deux phases obligatoires. Dans un premier temps, la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire ; ensuite, elle les consulte sur le contenu de cette action. Si, à l'issue de chacune de ces phases, les partenaires ne parviennent pas à s'entendre sur l'ouverture de négociations bipartites, mais que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle présente une proposition.

Chaque année depuis 1997, les partenaires sociaux sont également invités à prendre part à un sommet social tripartite qui se compose de représentants de la présidence en exercice du Conseil, des deux présidences suivantes et de la Commission. La mise en place du sommet social tripartite a constitué une étape politique remarquable, car elle inscrit la concertation tripartite au niveau le plus élevé de l'échelle européenne. Les domaines couverts par la concertation tripartite sont les suivants : le dialogue macroéconomique, l'emploi, la protection sociale, l'éducation et la formation.

Pour plus d'information sur le dialogue social http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_fr.htm

Qualité de l'emploi, ou travail décent ?

Interview de Ramón Peña-Casas, Sociologue, Observatoire Social Européen

Dans les débats européens coexistent aujourd'hui deux notions : 'qualité du travail' et 'travail décent'. Quelle différence ?

Il s'agit de notions totalement différentes par leur origine, leur acceptation... et leur intérêt pour l'UE. En 2001, l'UE s'est donnée pour ambition d'analyser l'évolution de la qualité de l'emploi sur la base d'un ensemble d'indicateurs précis². Bien que cet ensemble d'indicateurs existe toujours, cette dimension est aujourd'hui moins bien prise en compte. Le 'travail décent' est une notion développée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans le cadre d'une approche généraliste de principe au niveau planétaire, qui renvoie aux conventions internationales de l'OIT. Cette approche est moins multidimensionnelle que l'approche européenne et s'appuie sur un ensemble plus limité et vague d'indicateurs, pour lesquels il n'y a aucun consensus politique d'utilisation.

Vous insistez sur l'intérêt de garder active la notion de 'qualité de l'emploi. Pourquoi ?

L'UE a raison de promouvoir l'agenda du travail décent de l'OIT d'un point de vue international, notamment à travers sa politique commerciale et sa politique extérieure. Mais au sein de l'UE, ce concept est peu pertinent. La plupart des Etats membres ont ratifié les conventions concernées, et les ont transposées. Toute tentative d'élaborer des indicateurs de portée internationale aboutit à des valeurs forcément très basses d'un point de vue européen. Le 'travail décent' ne peut supplanter l'objectif politique d'améliorer la qualité de l'emploi, autrement plus ambitieux. Le « travail décent » n'est qu'une version affaiblie et peu contraignante de la qualité de l'emploi dans son acceptation européenne.

<http://www.ose.be/>

² Communication de la Commission « Amélioration de la qualité du travail : un examen des derniers progrès accomplis » COM(2003) 728 final

Le Royaume-Uni et son approche flexible du marché du travail... adaptée aux circonstances ?

Le Royaume-Uni est le quatrième pays le plus riche du monde et le pays du G8 affichant le plus fort taux d'emploi.

Mais dans le même temps, son taux de pauvreté infantile figure parmi les plus élevés des pays occidentaux et plusieurs rapports y font état d'inégalités des revenus, de faibles salaires et d'un nombre important de ménages sans emploi. En

quoi l'approche « souple » du marché du travail appliquée par le Royaume-Uni est-elle responsable de cette situation ?

Au Royaume-Uni, la plupart des personnes les plus pauvres n'ont pas de travail rémunéré tandis que les revenus minimums d'insertion et les allocations de chômage se situent parmi les revenus de remplacement les plus bas de l'Union européenne. En attendant, le Royaume-Uni a dépassé l'objectif des 70% en termes de taux d'emploi et vise désormais les 80%. Le gouvernement pense que la poursuite de la réforme des allocations pour les personnes en âge de travailler et les primes d'incitation au travail sont la solution qui permettra de réduire le nombre d'allocataires en incapacité de travail, de faire revenir les parents isolés dans la sphère des emplois rémunérés et d'accroître le nombre de travailleurs âgés. Le gouvernement justifie sa réforme des services sociaux en disant que « le travail est la meilleure façon de se sortir de la pauvreté ». Or la moitié des ménages pauvres comptent un salarié. La stratégie du gouvernement qui consiste à ramener les parents vers le travail rémunéré et à rendre le travail avantageux en conjuguant réforme des allocations et octroi de crédits d'impôts en complément des bas salaires, a réussi à faire grimper les taux d'emploi. Mais le gouvernement ne s'est soucié ni de la qualité ni de la pérennité de ces emplois.

La démarche du « marché actif de l'emploi » prônée par le gouvernement soulève plusieurs problèmes :

- Ce sont les plus pauvres qui bénéficient le moins, quand ils en profitent, de la stratégie fiscale et d'allocations mise en place par le gouvernement pour « rendre le travail avantageux ».
- La possibilité pour les mères d'accepter un emploi rémunéré est gravement compromise par la pénurie de dispositifs de garde d'enfants de bonne qualité et à un prix abordable.

- Les salaires ont été maintenus à un bas niveau, surtout dans les catégories les plus basses du marché du travail, grâce à une faible protection de l'emploi et à une forte immigration, source de concurrence pour les emplois peu qualifiés.

Le deuxième volet de l'approche suivie par le gouvernement consiste à se servir du « relèvement des compétences » pour réduire la pauvreté. Les primes à la formation sont toutefois inhibées par la culture du « aujourd'hui je t'embauche, demain je te licencie » à laquelle sont habitués les employeurs britanniques. Ceux-ci n'ont qu'à se baisser pour trouver de jeunes étudiants et migrants souvent très qualifiés et n'ont donc nul besoin de se tourner vers d'autres groupes défavorisés. Sans la stratégie de lutte contre la pauvreté infantile actuelle-

ment suivie par le gouvernement pour redistribuer les revenus aux familles, la pauvreté et les inégalités seraient encore pires. Mais dans l'ensemble, il apparaît que la réforme de la sécurité sociale a eu plus d'effet sur la concurrence des salaires et sur les risques de pauvreté que sur l'adaptation des personnes à un avenir à forte compétence et à forte valeur ajoutée. Croire que les investissements, les qualifications et la construction de logements suivraient parce que les employeurs pourraient, sur une base volontaire, bénéficier d'incitants financiers, était apparemment une erreur de jugement. On pourrait parler du Royaume-Uni du 21^{ème} siècle, avec sa société déséquilibrée et son économie très polluante, dans les mêmes termes que ceux que le gouvernement affectionne pour décrire les pauvres et les systèmes sociaux : « inadapte aux circonstances ».

K. Duffy

De Montfort University Bénévole pour EAPN
et présidente de la Task Force britannique « politique sociale »

« Flexicurité à la hongroise » – réalités, sujets d'inquiétude, leçons à tirer

En Hongrie, de nombreuses personnes, notamment les chômeurs de longue durée, considèrent les emplois mal rémunérés et de piètre qualité comme une alternative réaliste à leur situation de bénéficiaires d'aides. Le concept de « flexicurité » se révèle donc presque uniquement pertinent pour ces groupes vulnérables. Que faire pour leur assurer plus de sécurité et de meilleures conditions de travail ?

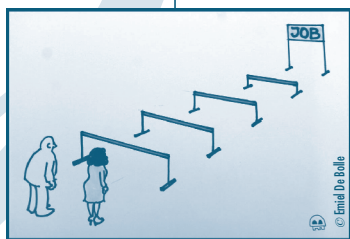
Le paysage traditionnel hongrois En Hongrie, les trois principales composantes de l'emploi subventionné sont les programmes de travail en atelier pour les personnes handicapées, les programmes d'emplois réservés dans le secteur public et les programmes de travail temporaires subventionnés pour certains groupes cibles comme la communauté Rom et les parents isolés. Dans l'ensemble, ces programmes sont bien acceptés par leurs bénéficiaires car ils leur offrent un certain revenu et un certain statut social. Ils présentent cependant des limites : Fortement subventionnés, ils restent tributaires d'un budget limité qui ne profite qu'à quelques heureux élus. De plus, dans un pays où le taux d'emploi est inférieur à 60%, l'emploi protégé reste assimilé à la « deuxième division » du marché de l'emploi hongrois, sans possibilité d'accéder à la « première division ». Aussi utiles que puissent être les possibilités d'emploi protégé, elles n'offrent que de piètres perspectives individuelles et sociales à ceux qui en bénéficient.

Nouvelles perspectives – des réductions ciblées du coût du travail au profit des groupes vulnérables

Une nouvelle génération de programmes (Start, Start+, Start Extra, etc.) et de politiques d'emploi a récemment fait son apparition sur la scène hongroise, en vertu desquels les employeurs disposés à recruter des femmes avec des enfants en bas-âge, des chômeurs de longue durée, des jeunes ayant terminé leurs études secondaires et issus de régions et de secteurs défavorisés, etc. peuvent bénéficier d'un allègement de leurs taxes et de leurs charges sociales. Ces nouvelles initiatives sont prometteuses, mais on ne dispose encore d'aucun élément probant permettant d'en mesurer la performance.

Perspectives et leçons à tirer

Les programmes d'allègement fiscal en cas de nouvelle embauche auront probablement un effet positif et immédiat sur les chiffres du chômage massif et de longue durée, mais ne créeront sans doute pas d'emplois pérennes dans la mesure où les nouveaux salariés seront probablement licenciés à la fin de la période subventionnée.



Il faudrait donc d'urgence analyser le coût de l'emploi, afin d'alléger le fardeau fiscal sur les emplois faiblement rémunérés.

Objectif : aligner le coût de l'emploi légal sur celui du travail clandestin dans les secteurs à bas salaires afin de ramener les emplois clandestins à bas salaires dans le giron du marché du travail légal !

Certains domaines problématiques requièrent des mesures particulières. Au premier rang de celles-ci, une aide à la mobilité et aux déplacements quotidiens des personnes qui vivent dans les zones rurales les plus désavantagées et l'octroi d'un statut spécial aux salariés des petites entreprises ou aux indépendants qui créent leur propre micro-entreprise. La leçon que nous donne l'Europe et qui interpelle et dérange le plus, c'est que des marchés de l'emploi moins réglementés sont non seulement plus dynamiques mais également plus inclusifs. En d'autres termes, la flexicurité devrait aller de pair avec un allègement du fardeau réglementaire qui pèse sur le travail, mais également apporter plus de sécurité aux travailleurs vulnérables (et pas forcément au travers d'une réglementation du travail !). Face à ces ambitions élevées, il y a de quoi critiquer les progrès accomplis jusqu'ici : la Hongrie a encore plusieurs leçons à apprendre en matière de « flexicurité »...

*Dr Balázs Krémer
Université de Debrecen*

TAUX DE CHÔMAGE EN EUROPE EN 2005 (% DE LA FORCE DE TRAVAIL ÂGÉE DE + DE 15ANS)

	Total	Hommes	Femmes
Allemagne	9,5	8,8	10,3
Autriche	5,2	4,9	5,5
Belgique	8,4	7,6	9,5
Bulgarie	10,1	7,6	9,5
Chypre	5,2	4,3	6,5
Danemark	4,8	4,4	5,3
Espagne	9,2	7	12,2
Estonia	7,9	8,8	7,1
Irlande	4,4	4,6	4,1
Finlande	8,4	8,2	8,6
France	9,7	8,8	10,7
Grèce	9,8	6,1	15,3
Hongrie	7,2	7	7,4
Italie	7,7	6,2	10,1
Lettonie	8,9	9,1	10,1
Lithuanie	8,3	9,1	8,7
Luxembourg	4,5	3,5	5,8
Malte	7,3	6,5	9
Pays-Bas	4,7	4,4	5,1
Pologne	17,7	16,6	19,1
Portugal	7,6	6,7	8,7
Rép. Tch.	7,9	6,5	9,8
Roy. Uni	4,8	5,1	4,3
Roumanie	7,2	7,8	6,4
Slovénie	6,5	6,1	7
Slovaquie	16,3	15,5	17,2
Suède	7,8	7,9	7,7
EU 27	8,7	7,9	9,7

La flexicrité au cœur du débat européen

Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, la Commission a annoncé la publication fin juin 2007 d'une communication sur la flexicrité, définie comme une stratégie politique destinée à améliorer, parallèlement et délibérément, la souplesse des marchés du travail, des organisations et des relations de travail, d'une part, et, d'autre part, la sécurité (sécurité dans l'emploi et sécurité sociale). Cette approche est sous-tendue par le principe selon lequel la flexibilité et la sécurité ne doivent pas être considérées comme antinomiques, mais comme pouvant se renforcer mutuellement.

Cette communication devrait proposer un ensemble de passerelles permettant à chaque Etat Membre de transposer des éléments de flexicrité en fonction de ses particularités. La communication sera ensuite examinée par le Conseil des ministres et le Parlement européen, et les Etats membres sont invités à adopter un ensemble de principes communs d'ici à la fin 2007.

Une première étape de la discussion a eu lieu début 2007 autour du Livre Vert de la Commission « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle ». Sans surprise, des différences persistent entre les parties prenantes sur les défis à relever et la façon de le faire. Les employeurs sont en faveur de l'aspect de flexibilité, tandis que les syndicats mettent l'accent sur la sécurité. Les ONG sociales appellent à un plus large dialogue et demandent à ce que les réformes envisagées soient guidées par la volonté de renforcer la cohésion sociale.

Claire Champeix

Pour plus d'information sur la flexicrité : http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_fr.htm (Commission européenne)

Pour les différentes positions des parties prenantes : <http://www.euractiv.com/fr/innovation/reforme-marches-travail/article-141000>

Flexicrité: Deux organisations européennes débattent

Alors que le débat autour du concept de flexicrité fait rage, le Forum européen des personnes handicapées et la Conférence européenne permanente des coopératives, mutualités, associations et fondations (CEP-CMAF), qui représente entre autres les principaux regroupements de l'économie sociale au niveau de l'UE, nous livrent leur vision des choses...

« La flexicrité ne doit pas être synonyme de précarité »

L'économie sociale, c'est 10% de l'ensemble des entreprises européennes, soit 9 millions de salariés. Elle s'adresse à la quasi-totalité de la population européenne.

Les entreprises de l'économie sociale représentent une forme d'entreprendre différente du modèle dominant de société de capitaux et apportent la preuve qu'il est possible de concilier l'économique, le social et l'environnemental. De par leur nature et leurs statuts, elles mettent en pratique des valeurs de solidarité, de responsabilité sociale, de liberté d'adhésion, de gestion démocratique, de participation et d'autonomie.

Si la flexicrité est l'alliance de la flexibilité et de la sécurité, plus de flexibilité ne doit pas être synonyme de précarité. L'accent doit être mis avant tout sur l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de l'emploi, à travers un dialogue social soutenu. La CEP-CMAF souligne que le contrat à durée indéterminée est majoritaire dans l'économie sociale, même si d'autres types de contrats peuvent permettre de répondre à diverses situations d'emploi.

Dans ce débat autour de la flexicrité, les entreprises de l'économie sociale doivent servir d'exemple. Elles ont, depuis toujours, permis d'allier création d'emplois, qualité du travail, croissance économique, lien social, compétitivité, ancrage et développement des territoires et création de capital social. Elles se distinguent par leur investissement dans le capital humain. Grâce à leur expertise, les entreprises de l'économie sociale sont des actrices majeures dans le maintien et le développement de la cohésion sociale au niveau européen.



Karin Pfluger
CEP-CMAF

<http://www.cepcmaf.org>

« Il n'y aura pas de vraie inclusion tant que la flexibilité ne s'accompagnera pas de la sécurité »

La flexibilité peut être positive pour les personnes handicapées qui sont souvent exclues du marché de l'emploi par manque de flexibilité du monde du travail au sens large : flexibilité dans le temps de travail par exemple, pour permettre aux personnes atteintes de maladies chroniques ou mentales, ou qui ne peuvent travailler à plein temps de profiter d'horaires aménagés ; Adaptation du profil de poste ensuite, pour tenir compte des candidatures de personnes handicapées ou de travailleurs devenus handicapés. Les contrats de travail de courte durée peuvent ouvrir la voie à une carrière ou à un retour à l'emploi après un congé pour cause de handicap car ils donnent l'occasion au (à la) salarié(e) de prouver ses compétences à des employeurs souvent peu enclins à recruter une personne handicapée à cause des préjugés.

Il n'y aura toutefois pas de vraie inclusion tant que la flexibilité ne s'accompagnera pas de la sécurité. La flexicrité ne doit pas être synonyme de salaires au rabais, surtout pour des personnes à qui l'on fait payer cher l'inaccessibilité de nos sociétés. Il faudrait en outre prévoir un accompagnement entre deux périodes de travail, sous la forme d'aides financières et de soutiens à la formation. Dans la plupart des pays européens, la personne handicapée qui perçoit une prestation d'invalidité perd tout droit à celle-ci dès lors qu'elle trouve un emploi.

Elle devrait au contraire continuer d'en bénéficier lorsqu'elle travaille pour couvrir les frais supplémentaires auxquels elle doit faire face (pour son transport, sa réhabilitation, etc.).



Carlotta Besozzi
Directrice du Forum européen
des personnes handicapées
<http://www.edf-feph.org/>

Pauvreté au Portugal : « Le Portugal n'a toujours pas de culture de l'inclusion »

Sur la scène européenne, le Portugal continue d'apparaître comme le pays le plus mal classé en termes d'incidence, de persistance et d'intensité de la pauvreté. La

cohésion sociale reste menacée par de hauts niveaux de pauvreté, par des inégalités dans la distribution des revenus, par un nombre important de travailleurs pauvres et par d'importantes disparités de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

D'après les données 2005 de l'UE – SILC, le risque de pauvreté au Portugal est de 20%, ce qui représente 2 millions d'habitants. Les données du Panel des ménages de la Communauté européenne (ECHP) de 2001 montrent que les taux de risque persistant de pauvreté (15%), de risque persistant de pauvreté infantile et de pauvreté des personnes âgées étaient supérieurs à la moyenne de l'UE des 25.

Bien que le phénomène de pauvreté soit disséminé sur l'ensemble du territoire national, on peut relever plusieurs groupes particulièrement vulnérables tels que les chômeurs, les travailleurs peu qualifiés et au salaire peu élevé, les personnes âgées, les familles monoparentales, les immigrés, les enfants et les jeunes en situation de risque, les sans-logis, les personnes handicapées ou encore les minorités ethniques.

Les causes de pauvreté sont diverses et complexes. Dans le cas du Portugal, elles sont liées :

- à une pauvreté rurale traditionnelle ;
- à des failles dans le système national de protection sociale et dans le mécanisme de redistribution ;
- à un manque de qualifications de base ;
- à l'émergence de nouvelles formes d'exclusion sociale, telles que l'essor des villes et des banlieues, et de nouveaux groupes à risque (familles monoparentales, toxicomanes, minorités ethniques, immigrés).

Description générale de la politique sociale au Portugal

Le Plan d'action national 2006-2008 fixe 3 priorités politiques, qui sont des objectifs européens communs

1. Lutter contre la pauvreté des enfants et des personnes âgées au travers de mesures qui garantissent leurs droits essentiels de citoyens.
2. Corriger les désavantages en matière d'éducation, de formation et de qualification
3. Surmonter la discrimination, en renforçant l'intégration des personnes handicapées et des migrants.

La plupart des mesures actuelles répondent aux orientations communautaires ou sont calquées sur d'autres programmes européens de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Récemment, plusieurs mesures politiques ont été prises, notamment les Contrats de

développement social, qui sont des plans d'intervention signés entre certains partenaires en vue de développer des territoires plus inclusifs durant un certain laps de temps ; l'Initiative des nouvelles opportunités, qui entend promouvoir une hausse du niveau de

qualification de base de la population adulte ; etc. Les ONG sont les intervenants les plus directement concernés par la mise en œuvre de ces mesures sur le terrain. Mais une fois encore, la participation au processus d'élaboration de ces mesures aura été une « occasion manquée ». EAPN Portugal s'inquiète et espère que les politiques d'inclusion sociale seront bien coordonnées ; il compte sur l'implication de tous les niveaux de pouvoir et de tous les acteurs concernés (y compris les personnes en situation de pauvreté). EAPN Portugal considère que pour avoir un impact décisif sur l'éradication de la pauvreté et de l'exclusion sociale, il faut nécessairement promouvoir la bonne gouvernance ; ce qui signifie avoir une coordination politique entre les différents Ministères concernés, une articulation cohérente et efficace entre les politiques existantes et la mobilisation de toutes les parties prenantes. De ce point de vue, au-delà des mots et des discours, le Portugal n'a toujours pas de « culture de l'inclusion ».

Sandra Aroujo, EAPN Portugal

PLEINS FEUX SUR EAPN PORTUGAL

Créé en 1991, EAPN Portugal est devenu une structure décentralisée présente dans 18 régions du pays et qui compte 686 membres (461 ONG sociales et 225 particuliers).

La forme originale et décentralisée du réseau offre un espace privilégié dans lequel la société civile entreprend des actions de proximité ou au niveau local en promouvant, entre autres, une culture du changement dans la façon d'appréhender les problèmes ; il s'agit de s'écarter des approches traditionnelles, d'échanger des connaissances et des expériences, de créer des conditions propices à l'exercice de la solidarité ainsi que de consolider la participation des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale dans les initiatives qui les concernent.

Les activités d'EAPN Portugal

Information

Générer et appuyer une action structurée et assurer la communication, telles sont les activités principales d'EAPN Portugal ; il s'agit probablement du service le plus important que l'organisation offre à ses membres.

Publications

EAPN Portugal publie des lettres d'information nationales et régionales consacrées à des problématiques sociales, en passant par des études, des résultats de projets ou de recherches.

Formation

EAPN Portugal, en sa qualité d'organisme agréé par l'Institut pour une Formation de Qualité, organise des sessions de formation sur base d'un diagnostic des besoins en formation au niveau local, régional et national et sur base d'objectifs bien définis.

Recherche & Projets

EAPN Portugal est responsable de la mise au point, de la mise en œuvre et de l'évaluation de différents projets nationaux et transnationaux ; à travers ces derniers, l'organisation vise à approfondir sa connaissance de la pauvreté et de l'exclusion sociale ainsi qu'à concevoir des stratégies plus efficaces pour contrer ces phénomènes.

Pour plus d'informations:

<http://www.reapn.org>



EAPN Portugal présente à la Présidence Portugaise des propositions concrètes pour la consolidation de la Stratégie Inclusion Sociale

Les 9 et 10 Mars 2007, EAPN Portugal, en partenariat et avec le soutien du Gouvernement Portugais, de Montepio Geral et de Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, a organisé l'initiative "De Lisbonne à Lisbonne". Cet évènement a rassemblé des experts portugais et internationaux du domaine de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Le résultat de cette initiative se présente sous la forme d'un ensemble de propositions concrètes visant à aider la future Présidence Portugaise à replacer la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale au cœur de l'agenda européen.

Recommandations générales

1. Consolider le rôle de l'Union Européenne dans la lutte contre la pauvreté au niveau mondial.
2. Renforcer le volet pauvreté des Programmes de Réforme Nationaux (PRN).
3. Utiliser les Fonds Structurels comme moteur pour réaliser la stratégie de Lisbonne et pour atteindre l'objectif général d'éradication de la pauvreté.
4. Consolider la participation afin de rehausser les différents niveaux de gouvernance.

Recommandations spécifiques

1. Mettre en place une structure européenne de lutte contre la pauvreté (Observatoire/Agence)
2. Introduire un nouveau programme de lutte contre la pauvreté dans le cadre de la méthode ouverte de coordination ; ce qui consoliderait la Stratégie Inclusion Sociale et permettrait de dépasser ses principaux handicaps.
3. Définir un "paquet" d'indicateurs de base communs (allocations et services) afin que les droits sociaux soient effectifs.
4. Assurer une préparation, une organisation et un suivi réussi de l'année 2010, année européenne pour l'éradication de la pauvreté

La Présidence Portugaise suscite de grands espoirs

Depuis 2000, l'UE s'est engagée dans un processus d'apprentissage mutuel dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Sept ans plus tard, nous nous trouvons à un carrefour entre les réalisations et les engagements passés et nos ambitions et objectifs futurs ; néanmoins,

nous sommes confrontés à la réalité quotidienne : officiellement, au sein de l'UE, 78 millions de personnes vivent en situation de pauvreté et il n'y a que peu d'éléments pour corroborer une amélioration appréciable de la situation.

Malgré cet état de fait, la Présidence Portugaise, qui démarre le 1er juillet pour se terminer fin 2007, nous donne de grands espoirs. Au cours des six prochains mois, le Portugal tiendra les rennes du destin européen à un moment intéressant puisque une combinaison de facteurs pourrait s'avérer très favorable pour replacer l'inclusion sociale au centre des préoccupations et des stratégies européennes.

L'UE a célébré récemment (le 25 mars) le 50ème anniversaire du Traité de Rome. Actuellement, le sentiment général est que « le projet européen » a besoin d'un nouvel élan dont l'objectif principal consisterait à consolider la cohésion sociale et la solidarité. Au cours de la Présidence Portugaise, le débat relatif au Traité Constitutionnel devrait être relancé. Ce débat est essentiel pour la lutte contre la pauvreté puisque, quelle qu'en soit l'issue, la cohésion sociale sera au cœur des attentions.

En ce qui concerne la Stratégie de Lisbonne, la Présidence Portugaise marquera le début du processus de révision des 'lignes directrices intégrées'. Il ne fait pas l'ombre d'un doute que cela nous offrira une excellente possibilité de renforcer les volets inclusion sociale et lutte contre la pauvreté. Enfin, et ceci n'est pas de moindre importance, 2007 est l'année européenne pour l'égalité des chances pour tous et pour toutes. Cette coïncidence heureuse devrait faciliter le progrès dans la définition des politiques et nous permettre d'aller de l'avant dans les stratégies de lutte contre la pauvreté ■ A.G

www.reapn.org

Faute d'orientations précises pour le volet sécurité sociale de la flexicurité, les syndicats et les ONG sociales resteront méfiants

N° 122
Avril-Juin 2007

Imprimé en Français et en Anglais
et disponible en d'autres langues
sur www.eapn.org

Editeur responsable
F. Farrell

Responsable de publication
A. Gueudet

Square de Meeûs 18
B-1050 Bruxelles
tél. 32 2 226 58 50
fax 32 226 58 69

E-mail: team@eapn.skynet.be
Internet: <http://www.eapn.org>

Avec la contribution de
C. Champeix
C. Flémal

Bureau de dépôt
1600 Sint Pieters Leeuw 1

Nouvelles du Réseau vise à alimenter le débat sur des thèmes spécifiques. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement celles d'EAPN. Si vous désirez commenter le contenu de ce numéro, envoyez un courriel à team@eapn.skynet.be

EAPN
EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK

Avec le soutien
de la Commission européenne

Rendez-nous visite
WWW.eapn.org