

# Nouvelles du réseau



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

N°1191 JUILLET-AOUT 2006

Editorial

## La Stratégie de Lisbonne contribue-t-elle à l'inclusion sociale?

**L**es 72 millions de personnes en situation de pauvreté, les 18 millions de sans-emploi et les 14 millions de travailleurs pauvres dans l'UE posent tous la même question: la Stratégie révisée de Lisbonne mène-t-elle à des politiques de l'emploi favorables à ces populations? Voilà l'une des questions clés qu'a posée EAPN au cours de la récente Semaine de l'Emploi tenue à Bruxelles, ainsi que dans sa nouvelle publication «*Les voix de la pauvreté - L'emploi et le chômage dans l'UE*», dont vous trouverez un avant-goût dans ce numéro.

Vous y trouverez aussi des contributions aux débats sur la «flexicurité» et sur l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail. A la lumière de ces discussions, EAPN demande à l'UE et aux Etats membres de donner une nouvelle orientation aux stratégies européennes pour l'emploi, avant qu'il ne soit trop tard.

Nous voulons une stratégie qui reconnaisse:

- l'importance d'un niveau approprié de revenu minimum, capable de garantir une vie dans la dignité;
- Le caractère impératif d'un accès à une santé de qualité, à l'enseignement, à la formation, au transport, aux services de logement, etc.;
- l'impérieuse nécessité de parcours intégrés vers l'emploi et l'inclusion;
- l'importance du développement des capacités, de la participation et du respect;
- la nécessité de défendre activement les droits sociaux et de combattre les discriminations;
- l'importance d'emplois décents car les personnes dans l'insécurité ont besoin d'emplois sécurisés, en non pas de contrats flexibles.

Cependant, il ne faut s'attendre à aucun changement en l'absence d'une plus grande participation à ces débats de toutes les parties prenantes, dont les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale elles-mêmes. Voilà comment on peut espérer donner l'élan indispensable pour créer une UE plus proche de ses citoyens et l'Europe sociale que nous souhaitons.

Fintan Farrell  
Directeur d'EAPN

## DOSSIER «EMPLOI»

### SOMMAIRE

#### Des emplois décents!

- Pas trop vieux pour travailler!  
L'histoire de George ..... 2
- Nouveau livre d'EAPN..... 2
- Aider les personnes pauvres à trouver un emploi décent..... 3
- Les voix de la pauvreté ..... 3
- «Flexicurité» : un débat européen et national..... 4
- Le temps de travail flexible ..... 4
- «C'est d'abord la flexibilité qui s'est développée et très peu la sécurité», d'après la CES..... 5
- Qu'est-ce que la CES? ..... 5
- «Abolir la pauvreté» au Royaume-Uni..... 6
- Taux d'emploi et de chômage dans l'UE..... 6

#### Nouvelles de Finlande

- EAPN Finlande et la Présidence de l'UE ..... 7
- Priorités sociales de la Présidence..... 7
- A quoi ressemble EAPN Finlande? ..... 8
- La Finlande en quelques chiffres ..... 8



juillet-août 2006

## Pas trop vieux pour travailler! L'histoire de George

George a plus de 50 ans, est marié et a deux enfants. Il a été licencié d'un chantier naval maltais en 2003.

**D**urant la période coloniale britannique (du 19<sup>e</sup> siècle jusque 1979), les chantiers navals étaient la principale industrie et le principal employeur de Malte. En 2003, juste avant l'adhésion à l'UE, les sociétés Malta Drydocks et Malta Shipbuilding ont été dissoutes: 1.700 salariés sur les 2.600 employés à l'origine se sont vu proposer des emplois alternatifs, laissant 900 salariés confrontés à un avenir incertain. Finalement, 418 d'entre eux sont partis en préretraite et les autres ont été repris dans une nouvelle société.

George a été sélectionné pour la préretraite à cause de son âge. Il a reçu une indemnité de licenciement de 17.000 euros, soit 1.000 euros par année de travail. Comme il avait plus de 50 ans, George ne pouvait bénéficier d'un emploi alternatif. Il considère que le critère de sélection des licenciements n'est pas juste.

### A propos de George...

George a entamé sa carrière aux Chantiers navals de Malte en 1986.

Il avait quitté la petite ferme de son père, croyant trouver un emploi pour le restant de sa vie. Il a acquis de nouvelles compétences et une expérience de travail notamment en matière d'isolation, de panneaux muraux et d'installation de congélateurs. Son licenciement lui est tombé dessus comme un coup de massue et a totalement fait basculer sa vie. Il s'est inscrit comme chômeur à l'ETC (Employment and Training Corporation). Il était prêt à accepter n'importe quel boulot. Il est néanmoins resté inactif durant un an et demi sans recevoir aucune allocation de l'Etat. On lui a refusé l'allocation de chômage au motif que son garage, estimé à 25.000 euros, était suffisamment grand pour accueillir deux voitures.

L'ETC l'a mis en contact avec près de 90 sociétés. Il a donné suite à tous ces contacts, sans jamais obtenir d'entretien d'embauche. La plupart du

temps, il n'a même pas reçu de lettre lui annonçant que le poste était pris. Il a également postulé pour des emplois annoncés dans les journaux, sans plus de succès. A l'époque, l'ETC n'avait pas de programme spécial pour les travailleurs âgés comme George, et ne lui a donc pas proposé de recyclage.

### Trop vieux pour travailler?

À un employeur qui lui disait: «N'êtes-vous pas déjà sur la pente descendante?», George a répliqué qu'il était toujours en bonne santé, qu'il venait de repeindre sa maison et qu'il avait «à peu près le même âge que celui qui lui posait la question, non?».

La tension psychologique est énorme pour George et sa famille. Il doit piocher dans ses économies et l'indemnité de licenciement pour faire survivre sa famille. George: «C'est comme si tout ce que j'avais acquis en 40 ans de vie active avait sombré. Sans l'aide de ma femme et de ma famille, j'aurais sans doute sombré aussi». Le mariage de sa fille ne fait qu'accentuer ses problèmes financiers. Dans la culture maltaise, le mariage est en effet un événement très coûteux qu'assume principalement le père de la mariée.

George travaille aujourd'hui à temps partiel comme ouvrier d'entretien dans une société privée. Son salaire n'est que de 110 euros net par semaine, soit un tiers de ce qu'il gagnait quand il travaillait pour les chantiers navals (le salaire minimum pour un emploi à plein temps est de 144 euros par semaine). Mais George est très content. Un travail à temps partiel lui donne plus de flexibilité et il n'a plus la pression d'une supervision constante. Il envisagerait cependant un emploi à temps plein si on lui en proposait un.

George: «Dans la famille, l'ambiance est nettement plus heureuse et j'ai l'impression que ces épreuves que nous avons traversées ensemble ont renforcé le lien familial. L'argent n'est pas tout, mais au moins j'ai un revenu à présent».

*Témoignage publié dans le livre d'EAPN «Les voix de la pauvreté - L'emploi et le chômage dans l'UE» (voir encadrés pp.2 et 3)*

**George:**  
«Beaucoup de vrais bosseurs ont été mis à la porte»

### Nouveau livre d'EAPN

L'impact qu'aura la priorité donnée à l'emploi et à la croissance sur les 72 millions de personnes menacées par la pauvreté et sur les 18 millions de sans-emploi dans l'UE élargie à 25 Etats membres est un sujet qui préoccupe tout particulièrement EAPN.

Le livre d'EAPN: «Les voix de la pauvreté - L'emploi et le chômage dans l'UE», qu'a élaboré la Task Force Emploi du réseau, se concentre sur le vécu d'une série d'hommes et de femmes. Huit réseaux nationaux d'EAPN ont interrogé des personnes avec lesquelles ils travaillent régulièrement. Certaines d'entre elles ont un travail, tandis que d'autres ne sont jamais parvenues à décrocher un emploi. Toutes ces personnes vivent sous ou près du seuil de pauvreté et subissent directement l'impact des stratégies menées par les Etats membres pour promouvoir l'emploi et la croissance. Ces entretiens donnent un simple aperçu de la façon dont l'Europe fonctionne - ou pas - pour les personnes les plus vulnérables qui vivent aujourd'hui dans la pauvreté et l'exclusion sociale.

*Livre disponible auprès du secrétariat d'EAPN*

# Aider les personnes pauvres à trouver un emploi décent



Source : EC

**L**a Stratégie de Lisbonne réalise-t-elle l'objectif de croissance et d'emploi? Lors de la Semaine pour l'Emploi de cette année, EAPN a rappelé au public présent que la croissance et les emplois étaient censés être «**au service de la cohésion sociale**», d'après le Conseil de printemps de mars. EAPN s'est concentré sur l'échec apparent de Lisbonne, vu l'obsession à privilégier les stratégies d'activation et l'objectif visant à «rendre le travail avantageux». D'après Ronald Janssen de la Confédération européenne des Syndicats (CES), malgré l'enthousiasme suscité par les politiques du «travail plus avantageux» à l'échelon national, les taux de pauvreté dans l'UE ne cessent d'augmenter tandis que les politiques actives du marché du travail réduisent les possibilités d'échapper à la pauvreté car elles «dégraissent» les statistiques du chômage au lieu de créer de nouvelles possibilités de formation ou d'emploi. A mille lieues du credo de l'activation, qui prône une réduction des indemnités pour encourager les chômeurs à accepter un emploi, des études récentes ont prouvé que des allocations plus élevées augmentent la probabilité pour les chômeurs de trouver un emploi. Ceci s'explique par le fait que les allocations de chômage donnent aux personnes sans emploi la possibilité de s'investir dans la recherche d'un emploi décent ou d'une formation qui les aidera à retrouver confiance, à acquérir des compétences et à accéder à un emploi.

Lisbonne semble rater son but

## «Un emploi à tout prix» n'est pas la solution

Le piège du lien entre pauvreté et bas salaires reste une autre préoccupation majeure pour EAPN. Si les politiques d'activation «punitive» continuent à réduire les niveaux de revenus des populations pauvres, tout en sapant leur sentiment de sécurité et leur bien-être, les emplois proposés par les agences pour l'emploi sont trop souvent précaires et de courte durée, tout en ne donnant que des salaires très bas. Puisque nous comptons 14% de travailleurs pauvres dans la population, il apparaît clairement qu'un emploi à tout prix n'est pas la solution. La «flexicurité» risque d'exacerber ces problèmes, à moins que ne soient prises des

mesures radicales pour contrer la course vers le bas qui vise à donner aux entreprises des facilités de recrutement et de licenciement, sans jamais privilégier la mise en place d'un environnement de travail et de vie sécurisé pour tous.

Lisbonne ne réalisera jamais son objectif de réintégration professionnelle d'une part importante de la population si aucune mesure volontariste n'est prise pour combattre la discrimination sur le lieu du travail. L'expérience acquise par EAPN illustre le sentiment de désespoir qui assaille les travailleurs âgés expulsés de leur emploi ou figurant en haut des listes de licenciement des entreprises, ou encore les femmes immigrantes qui, malgré leurs qualifications ou leurs expériences, sont aiguillées vers des emplois de techniciennes de surface mal rémunérés et souvent non déclarés, ou enfin des familles entières de Roms qui se résignent à ne jamais avoir d'emploi et à ne jamais accéder aux services de base.

## Garantir un revenu approprié

Faute d'un engagement fort en faveur des droits fondamentaux, ces politiques ne pourront jamais s'attaquer de manière efficace à l'exclusion sociale ou à la pauvreté. Si les systèmes de protection sociale constituent la pierre angulaire du modèle sociale européen, l'UE (données Missoc) suggère qu'ils offrent un filet de sécurité inégal et souvent inadéquat. Nombreux sont les commentateurs qui demandent un nouveau cadre juridique à l'échelon de l'UE, qui garantira un revenu approprié pour une vie dans la dignité, comme le propose une récente consultation de la Commission. Un engagement en faveur des droits fondamentaux, des normes et des pratiques sociales dans les services, mais également pour des politiques créatives de l'emploi et des pistes vers l'inclusion, s'impose si nous voulons réaffirmer le pilier social de Lisbonne, si nous voulons sérieusement réaliser l'objectif d'élimination de la pauvreté à l'horizon 2010. Les 72 millions de personnes qui vivent dans la pauvreté et les 18 millions de sans-emploi attendent une réponse...

S. Jones

## LES VOIX DE LA PAUVRETÉ

«Les employeurs ne veulent pas recruter de personnel handicapé parce qu'ils s'imaginent que le temps nécessaire à la formation ou à l'accomplissement des tâches sera plus long que pour une personne normale (...). J'ai sollicité plein d'emplois et me suis présentée à de nombreuses entrevues, mais les employeurs me rejettent à chaque fois (...). Ce n'est pas juste. Je peux faire mon boulot comme n'importe qui d'autre.»

Rose, Irlande

«Depuis que mes allocations ont été réduites, je n'ai plus assez d'argent pour m'acheter à manger la dernière semaine du mois (...). La douche ne va plus, les ampoules électriques sont chères et j'aurais cruellement besoin d'un nouveau matelas à cause de mes problèmes de dos.»

Anja, Danemark

«J'avais honte de demander de l'aide et d'être au RMI. J'ai toujours voulu travailler et me sentir utile.»

Maria, Portugal

«Il y a beaucoup de jeunes gens qui ont un bon niveau scolaire mais pas d'emploi. Les employeurs bulgares ne respectent pas les gens qui ont des qualifications et des aptitudes. Ils ne leur versent que le salaire inimum.»

Julian, Bulgarie

## Le temps de travail flexible

D'après une nouvelle étude sur le temps de travail réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, c'est en Lettonie, en Suède, en Finlande et au Royaume-Uni que l'on trouve la proportion la plus élevée d'entreprises proposant des dispositifs de temps de travail flexibles. A l'opposée, Chypre, le Portugal, la Grèce et la Hongrie ont le moins d'entreprises dans ce cas. Les conclusions de cette enquête ont été présentées le 17 mai 2006 lors de la Semaine de l'Emploi à Bruxelles.

D'après les conclusions de l'enquête, «tant les entreprises que les employés peuvent tirer des avantages de l'introduction de dispositifs de temps de travail flexibles». L'enquête souligne également que les représentants des employés voient dans l'introduction ou la généralisation de dispositifs de ce type le meilleur moyen de réconcilier vie professionnelle et familiale.

Plus d'informations sur: [www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswfindings.htm](http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswfindings.htm)

## La «flexicurité»: un débat européen et national

### Le modèle danois

Le Danemark a montré qu'il était possible d'arriver à un faible taux de chômage, un emploi élevé et de bons services sociaux, et que la flexibilité sur le marché du travail accompagnée d'ajustements pour changer les conditions et assurer des revenus est possible.

Un élément important du système du marché du travail danois est un haut niveau d'organisation dans les syndicats et les associations patronales. Environ 80% des travailleurs sont membres d'un syndicat. La flexicurité a pour objectif de renforcer l'effet de réembauche après une période de chômage, de rendre le marché du travail flexible et dynamique pour faire face au nouveaux défis et préserver les employés du dénuement économique en cas de chômage.

Le modèle danois résulte d'une longue tradition de coopération entre les partenaires sociaux, qui se caractérise par un respect mutuel et une tradition de consensus. Le modèle a 100 ans, durant lesquels les employeurs ont eu le droit d'embaucher et de licencier. Le système d'allocations de chômage date de la même époque. D'un point de vue historique donc, le système du marché du travail au Danemark reflète les intérêts des employeurs à avoir des règles flexibles pour l'embauche et le licenciement, et les intérêts des employés à bénéficier d'une sécurité économique, quelle que soit l'évolution du marché du travail. S'y ajoutent une politique active sur le marché du travail et des mesures de formation et de qualification.

Le système du marché du travail danois n'est pas une panacée. Par le passé, le Danemark a connu des taux de chômage élevés et une faible croissance. Cependant, le Gouvernement a entrepris un élargissement et une activation de l'économie, ayant pour objectif de générer et d'augmenter la demande. Ce qui veut dire qu'une politique du marché du travail à elle seule ne suffit pas. Elle doit s'accompagner d'une politique économique active, dans laquelle la flexicurité joue le rôle d'un catalyseur fort, mais pas celui d'un moteur en soi.

O. Meldgaard

### Un point de vue sur l'approche française

Depuis deux décennies, la France a eu tendance à occulter les réalités nouvelles de la mobilité, de la précarité ou de l'insécurité du travail tant elles modifiaient le contexte dans lequel a été bâti notre droit du travail et tant elles rendaient encore plus utopique la généralisation du modèle de l'emploi statutaire à vie auquel tous les français aspirent. Le déni de cette évolution a conduit à penser que le chômage pouvait être traité à coup d'indemnisation et à négliger le droit au travail, l'essentiel étant de sauvegarder le droit du travail et de poursuivre l'amélioration des conditions réservées à ceux qui avaient un emploi, l'un des exemples étant la réduction du temps de travail à 35 heures sans arbitrage entre temps et revenu. C'est pourquoi on a pu parler de préférence française pour le chômage.

Avec la prise de conscience des mauvaises performances françaises comparées à celles de ses voisins européens, les choses sont en train de bouger, mais cela ne se fera pas sans difficultés. L'une d'entre elles est liée au fait que les syndicats, marqués par l'origine de leurs membres, majoritairement salariés d'administrations ou d'entreprises publiques, vont continuer à avoir du mal à trouver, dans le dialogue social avec leurs interlocuteurs qui, eux, sont des employeurs privés, les moyens d'actualiser le compromis social. Traiter de flexicurité, c'est mettre à plat en même temps, les réalités de ceux qui ont un travail et de ceux qui se trouvent sur le marché de l'emploi, les questions de contrat de travail et d'indemnisation du chômage, de portabilité des droits de salariés et d'exercice de droits en situation de non-emploi. C'est risquer de faire apparaître les inégalités de situation entre les salariés protégés et les autres. Redoutable défi!

P. Boulte



Source : EC

## «C'est d'abord la flexibilité qui s'est développée et très peu la sécurité»

Une interview de Joël Decaillon, Secrétaire confédéral à

la Confédération européenne des syndicats (CES).

**EAPN: La CES soutient-elle le développement de stratégies de «flexicurité»?**

**Joël Decaillon:** Nous constatons que c'est d'abord la flexibilité qui s'est développée et très peu la sécurité: la précarité de l'emploi, l'emploi peu rémunéré, l'insécurité et le travail temporaire... Dans la plupart des pays, cela va à l'encontre des pratiques sociales antérieures. L'enjeu est de savoir ce qu'est la sécurité tant pour les salariés que pour les chômeurs. Que faut-il garantir pour que la mobilité assure le maintien des rémunérations et le maintien de droits parfois acquis au bout de nombreuses années et qui disparaissent brutalement?

**Prend-on suffisamment en compte l'impact sur les travailleurs pauvres, cantonnés dans des emplois précaires et mal payés?**



De toute évidence, non! L'Europe parle sans arrêt de mobilité en confondant mobilité géographique et mobilité professionnelle. Or, les salariés les moins payés, les moins qualifiés, sont ceux qui ont la plus grande mobilité et ceci sur des territoires restreints. D'après la Commission, 80 millions de salariés en Europe sont aujourd'hui à faible niveau de qualifications.

On est très loin de l'objectif de la Stratégie de Lisbonne. De nouvelles pratiques s'appuyant sur une réelle négociation sociale locale sont indispensables et on ne veut pas voir une partie de ce monde du travail de plus en plus marginalisé dans une Europe qui ne s'adresserait qu'à ceux qui ont fait des études très supérieures et qui sont dans des emplois dits «modernes».

**Quelles mesures doivent être prises selon vous?**

Il s'agit non seulement d'introduire et de maintenir des normes sociales minimales qui sont essentielles pour améliorer la qualité et la protection de tous les travailleurs - qu'ils soient ou non au travail - et de créer un cadre solide pour faire face aux délocalisations et restructurations. C'est un problème qui est en tête de l'ordre du jour pour de nombreux salariés et la façon dont il sera traité sera cruciale pour l'avenir des relations sociales. Cela pose le problème de savoir de quelles activités industrielles et de quels services l'Europe a besoin, et quel développement de cette Europe dans le cadre de la mondialisation.

Il s'agit pour nous d'engager des négociations aux différents niveaux territoriaux en impliquant les grandes firmes pour renforcer les règles en matière d'information et de consultation dans les entreprises, afin de permettre la mise en place d'un véritable droit de réinsertion des travailleurs concernés, soutenue au niveau européen par les Fonds structurels et les accords-cadres

entre partenaires sociaux. Ce processus doit s'appuyer sur une formation professionnelle qui implique aussi un rôle prioritaire pour les partenaires sociaux dans son élaboration, dans son exécution, ainsi qu'une reconnaissance réelle des qualifications acquises.

En fait, il s'agit d'améliorer la démocratie sociale, la participation, en offrant un cadre juridique solide qui permette aux salariés d'envisager une évolution de leur mobilité avec plus d'assurance quant à leur protection sociale.

Entretien: S. Jones

## QU'EST-CE QUE LA CES?

La **Confédération européenne des syndicats (CES)** a été créée en 1973 afin de défendre les intérêts des travailleurs au niveau européen et de les représenter devant les organes de l'UE. L'objectif de la CES: établir une UE avec une dimension sociale forte garantissant le bien-être de l'ensemble de ses citoyens.

A l'heure actuelle, la CES regroupe 81 organisations membres de 36 pays européens, ainsi que 11 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres. En outre, la CES coordonne les activités des 39 Conseils syndicaux interrégionaux (CSI), qui organisent la coopération syndicale au niveau transfrontalier.

La CES est un des partenaires sociaux européens et est reconnue par l'Union européenne, le Conseil de l'Europe et l'AELE en tant qu'unique organisation syndicale interprofessionnelle représentative au niveau européen.

A consulter: <http://www.etuc.org>

	Empl. (%)	Chômage (%)
Allemagne	65	9.5
Autriche	67.8	4.5
Belgique	63.3	9
Chypre	69.1	5
Danemark	75.7	5.4
Espagne	61.1	11
Estonie	63	9.2
Finlande	67.6	8.8
France	63.1	9.7
Grèce	59.4	10.5
Hongrie	56.8	5.9
Irlande	66.3	4.5
Italie	57.6	8
Lettonie	62.3	9.8
Lituanie	61.2	10.8
Luxembourg	61.6	4.2
Malte	54.1	7.3
Pays-Bas	73.1	4.6
Pologne	51.7	18.8
Portugal	67.8	6.7
Rép. Tch.	64.2	8.3
RU	71.6	4.7
Slovaquie	57	18
Slovénie	65.3	6
Suède	72.1	6.3
<b>UE25</b>	<b>63.3</b>	<b>9</b>

Source: *Emploi en Europe 2005*

## «Abolir la pauvreté» au Royaume-Uni

Une large plate-forme d'organisations vient de lancer une campagne pour des emplois de qualité et des niveaux d'indemnités permettant de vivre dans la dignité.

**D**es organisations et des réseaux de lutte contre la pauvreté originaires de toutes les régions du Royaume-Uni se sont rassemblées pour créer une coalition dont l'objectif est de mobiliser le public contre la pauvreté au Royaume-Uni et de changer, dans un sens positif, les attitudes du grand public. La campagne veut obtenir un engagement de l'ensemble des principaux partis politiques en faveur de l'éradication de la pauvreté au Royaume-Uni en une seule génération. Cette volonté de collaboration tire son inspiration du succès de la campagne «Abolir la pauvreté» qui est parvenue à créer une vague de sensibilisation au niveau international autour de la pauvreté et des solutions à apporter. Vers la fin de l'année passée, des organisations se sont réunies à l'occasion d'une conférence organisée par les Centres pour travailleurs sans-emploi (Unemployed Workers Centers - UWC) de la Confédération syndicale (TUC). Depuis lors, elles ont ensemble œuvré à la réalisation d'objectifs communs regroupés autour d'une large plate-forme politique et avec un calendrier d'actions. Si aucun accord n'a encore été conclu, tous les acteurs concernés sont animés d'une forte volonté de transformer cette idée en réalité. Trop souvent, le mouvement de lutte contre la pauvreté a présenté une image fragmentée, incapable de parler d'une même voix sur des questions qui concernent aujourd'hui ceux avec lesquels nous nous organisons.

### Elargir l'approche

Les UWC existent depuis plus de 25 ans. Cependant, leur nombre a connu une diminution en raison de problèmes de financement et de la moindre importance accordée à la question du chômage par les collectivités locales et les bailleurs de fonds. Cette diminution a poussé les derniers militants à étendre leur approche et à reconnaître qu'un grand nombre des questions

que se posent les sans-emploi se rapprochent des objectifs des groupes et organismes de lutte contre la pauvreté. Le niveau des indemnités de chômage ou de handicap figure au centre des débats sur les questions liées à la santé (mentale et physique), au logement, à l'endettement et à la pauvreté des enfants, ainsi que sur un grand nombre d'autres problématiques sociales. La campagne «Peanuts4benefits», lancée en 2004, a rassemblé de nombreux groupes autour du constat des dégâts occasionnés par le nivellement vers le bas des indemnités sociales. L'efficacité de cette première expérience de collaboration a encouragé les UWC à solliciter d'autres partenariats de ce type. Au Royaume-Uni, en réaction à la tendance de suppression à tout prix des indemnités, les UWC ont milité en faveur d'emplois de qualité et d'un niveau d'indemnités permettant à tout un chacun de vivre dans la dignité. Nous gagnerons beaucoup de cette collaboration avec d'autres militants et d'autres organisations..

### Une mobilisation faitière

Les instigateurs de la coalition n'ont nullement l'intention de remplacer un organisme existant, ni d'éclipser les agendas ou spécialités d'autres organisations, mais au contraire ils veulent leur offrir une aide pratique. Grâce à cette coalition d'efforts, le tout dépassera la somme des parties. La campagne devra renforcer chacune de ses organisations membres, et non pas détourner l'attention du public loin d'elles. Il s'agira d'une mobilisation faitière. Des structures communes permettront un engagement de l'ensemble des régions du pays et associeront, à chaque niveau, des militants vivant en situation de pauvreté. Il est probable que la campagne privilégie une année d'action en 2008, à la veille des prochaines élections générales. La volonté ne manque certainement pas pour concrétiser cet objectif, comme le prouve l'implication de l'ensemble des principales organisations et des réseaux. Avec un chômage qui a repris sa courbe ascendante et des millions de personnes qui vivent en situation de pauvreté, qu'elles aient ou non un emploi, nous nous devons de saisir cette occasion.

C. Hampton

## EAPN Finlande et la Présidence de l'UE

EAPN Finlande prendra part à un grand nombre d'événements organisés dans le cadre de l'actuelle Présidence finlandaise.

**E** APN-Fin poursuit un objectif de sensibilisation du public aux questions liées à la pauvreté et à l'exclusion sociale et de promotion d'une UE plus sociale qui engloberait l'ensemble de ses citoyens. Un sujet qui intéresse tout particulièrement le réseau est celui de la pauvreté des enfants et des familles. Le thème est étayé par une recherche récente et par une série d'expériences qui indiquent un affaiblissement de la situation des familles avec enfants. Nous mènerons une campagne d'information à l'intention du grand public, sur la base des données collectées sur une période d'un an, à l'occasion d'un séminaire prévu le 27 octobre, parallèlement à notre assemblée générale. C'est le 27 octobre qu'EAPN-Fin organisera cette assemblée annuelle, soit juste après la cinquième Table ronde européenne sur la pauvreté et l'exclusion sociale, prévue à Tampere les 16 et 17 octobre, et après l'événement organisé par les ONG dans son sillage les 17 et 18 octobre. La Table Ronde sera le moment le plus important pour EAPN-Fin au cours de la Présidence finlandaise. Le réseau finlandais d'EAPN a siégé au sein de son comité de planification et a, dans ce cadre, pris part à sa préparation. Nous avons ainsi pu proposer des thèmes et les noms d'intervenants, tout en informant et en consultant d'autres partenaires d'EAPN à propos de l'avancement du dossier, comme lors des réunions du Comité exécutif d'EAPN.

### Cinquième Table ronde sur la pauvreté et l'exclusion sociale

La Présidence finlandaise souhaite mettre en évidence une approche stratégique de promotion d'une protection sociale durable basée sur l'équité, la cohésion et la participation. La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale exige de s'atteler à la promotion d'un emploi gratifiant et de l'accès pour tous aux biens, aux droits et aux services. La cinquième Table ronde conclura le programme.

La cinquième Table ronde se concentrera lors de sa plénière inaugurale sur la pauvreté et l'exclusion sociale dans l'Europe d'aujourd'hui. Quatre ateliers sont prévus sur les thèmes suivants: (1) l'inclusion active (activation, accès aux services et aux revenus minima, et comment intégrer de manière équilibrée les politiques d'emploi et d'inclusion?); (2) le rôle des services sociaux dans la lutte contre l'exclusion sociale; (3) l'intégration transversale de l'exclusion sociale; (4) les droits sociaux et les normes sociales minimales. Pour compléter des visites de projets, un séminaire intitulé «Pauvreté et médias» sera également organisé. Un hommage sera enfin rendu à la Journée Internationale d'Eradication de la Pauvreté (le 17 octobre). Les conclusions «Réflexions des ONG» seront présentées par EAPN.

### La politique sociale de l'UE et les modèles nationaux

EAPN-Fin a participé au Conseil informel «Affaires sociales» du 6 au 8 juillet, qui a rassemblé les ministres des affaires sociales et de la santé, ainsi que les ministres de l'emploi, et des ONG concernées, pour discuter des enjeux de la mondialisation et d'une population en mutation.

Une protection sociale durable: équité, cohésion et participation

Les thèmes des ateliers étaient les suivants: accroître la production en améliorant la qualité de la vie professionnelle; prolonger les carrières via les politiques sociales; la santé et le travail. Chaque thème a été abordé d'un point de vue «genre». EAPN estime que la rencontre la plus importante reste la réunion tripartite avec les ONG, le 6 juillet. En octobre, l'Assemblée Générale d'EAPN sera informée des différents dossiers traités par la Présidence finlandaise. EAPN prendra également part à la conférence de la Présidence finlandaise sur «l'évolution de la politique sociale de l'UE et des modèles sociaux», prévue du 8 au 11 novembre, où sera également abordé le thème du marché intérieur. Outre sa participation à ces événements, EAPN-Fin a l'intention de faire connaître son avis sur l'ensemble de ces dossiers. Les documents d'EAPN et d'EAPN-Fin, ainsi que nos réactions aux consultations en cours, permettront de faire connaître les thèmes qui nous sont chers. En outre, nous pourrions ainsi rappeler aux décideurs et au grand public quelle UE nous souhaitons.

Ari Saarto  
Président, EAPN-Finlande

## LES PRIORITÉS SOCIALES DE LA PRÉSIDENTE

Dans son avant-projet d'agenda pour le semestre de sa Présidence européenne, la Finlande présente les principaux thèmes à aborder dans le cadre des questions transversales et des différents domaines de la politique de l'UE.

Pour ce qui concerne les questions sociales, la Présidence finlandaise se concentrera sur l'emploi et la politique sociale, sur l'égalité des chances et le droit du travail, dans le but de répondre aux enjeux de la mondialisation et des changements démographiques. Par exemple, il semble que les principes généraux de la flexicurité devraient être approuvés juste après le terme de la Présidence finlandaise.

La Finlande mettra également l'accent sur l'amélioration de la qualité de la vie professionnelle comme mécanisme d'accroissement du taux d'emploi et de relance de la productivité. Au cours de la Présidence finlandaise, la Commission est censée publier un Livre vert sur l'avenir du droit du travail, dans lequel elle abordera les questions des nouvelles formes d'emplois et de l'équilibre entre flexibilité et sécurité. Dans le sillage de cette Communication, la Finlande souhaite jeter les bases d'une position du Conseil sur les défis à court terme du droit du travail.

Site Internet de la Présidence:  
<http://www.eu2006.fi/>



## A quoi ressemble EAPN Finlande?

**E** **APN Finlande** est un réseau d'organisations, d'associations et de groupes d'action. Ses objectifs sont d'améliorer la situation des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale et de promouvoir les droits sociaux, la sécurité de base, le bien-être et une vie autonome. EAPN Finlande a été créé le 27 octobre 1994 à la suite d'un projet européen mené par des organisations sociales et de santé. Aujourd'hui, le réseau compte parmi ses membres 32 organisations et des milliers de personnes.

**Stratégie:** nous voulons combattre la pauvreté par le biais d'actions de pression et d'une vision commune d'un avenir meilleur. Nos organisations membres mènent toutes leurs propres activités dans ce but. Il est, dès lors, important de mener des discussions communes, car des organisations qui partagent une même vision ont plus de pouvoir. Pour nous, une approche «ascendante» équivaut à faire entendre la voix de nos membres. Cela exige également de notre part que nous les écoutions avec grande attention.

**Méthodes de travail:** EAPN Finlande est doté d'un Comité exécutif qui se réunit une fois par mois.

Le processus d'implication dans le Plan d'action national «inclusion sociale» s'avère un outil particulièrement important. Nous comptons quatre groupes de travail sur les thèmes suivants: politique sociale, questions internationales, santé et pauvreté, pauvreté des enfants. Le dossier spécifique de cette année est celui de la pauvreté des enfants. Dans ce cadre, nous allons organiser au cours de l'automne un séminaire national sur le thème, parallèlement à notre Assemblée générale. Nous organisons également des «auditions ouvertes» de familles avec enfants: nous recueillons leurs témoignages sur les liens de cause à effet entre maladies, handicaps et pauvreté.

**Nos organisations membres** s'occupent principalement de thèmes comme la pauvreté, la santé publique, les handicaps, l'alcoolisme et la toxicomanie, le bien-être social, la politique de la santé, le bien-être des enfants, les maladies mentales et la protection juridique des patients. Pour nous, la dignité et un traitement juste constituent des droits humains fondamentaux. Nous souhaitons promouvoir la notion de vie autonome.

*Tiina Saarela*

*Chargée de développement, EAPN Finlande*

### La Finlande en quelques chiffres

- Population: 5,2 millions d'habitants, 17 habitants au km<sup>2</sup>
- Superficie : 338.000 km<sup>2</sup>
- Langues officielles : finnois et suédois
- Chef d'Etat : Tarja Halonen, Présidente de la République
- Adhésion à l'UE: la Finlande a rejoint l'Association Européenne de Libre Echange (AELE) en 1961, est devenue membre de l'UE en 1995 et a été un des membres fondateurs de l'Eurozone en 1999.
- Produit intérieur brut (PIB): 151,9 milliards d'euros
- Taux d'inflation: 0,2%
- Taux d'emploi: 67,6%
- Taux de chômage: 8,8%
- Taux de chômage de longue durée: 2,1%
- Pourcentage du PIB consacré à la protection sociale: 26,9%
- Taux d'emploi des travailleurs âgés: 51,4%
- Niveau de réussite scolaire: 84,6%
- Taux de risque de pauvreté après les transferts sociaux: 11%

*Sources: Statistiques Finlande, Présidence de l'UE, Commission européenne (chiffres pour 2004)*

### Merci et bonne chance!

Ce numéro de *Nouvelles du Réseau* est le dernier dont **Vincent Forest** a été responsable, après 10 années de service en tant que Chargé de l'information à EAPN. En juillet, Vincent a pris ses fonctions de Responsable du Bureau européen de Front Line, une organisation internationale défendant les militants des droits humains. Au nom d'EAPN, je voudrais profiter de cette occasion pour le remercier pour son énorme travail et son professionnalisme au cours de cette décennie parmi nous, et lui souhaiter le meilleur dans sa nouvelle et passionnante fonction.

*Fintan Farrell Directeur d'EAPN*

Toute personne a droit à un revenu minimum adéquat, lui permettant de vivre dans la dignité

N°119  
Juillet-Août 2006

Imprimé en Français et en Anglais  
et disponible en d'autres langues  
sur [www.eapn.org](http://www.eapn.org)

Editeur responsable  
F. Farrell

Responsable de publication  
V. Forest

Rue du Congrès 37-41 bte2  
B-1000 Bruxelles  
tél. 32 2 230 44 55  
fax 32 2 230 97 33

E-mail: [team@eapn.skynet.be](mailto:team@eapn.skynet.be)  
Internet: <http://www.eapn.org>

Avec la contribution de  
S. Jones  
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](mailto:team@eapn.skynet.be)

**EAPN**  
EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK

Avec le soutien  
de la Commission européenne

rendez-nous visite au  
**WWW.eapn.org**

EAPN | N°119 | 2006

8